

ANALISIS KESESUAIAN PENEMPATAN DENGAN KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WATANG SIDENRENG KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Mutmainnah

mutmainnah@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kesesuaian penempatan dengan kompetensi pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi tingkat kesesuaian penempatan dengan kompetensi pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang yang seluruhnya berjumlah 40 orang pegawai. Tipe Penelitian adalah Asosiatif / mencari hubungan sedangkan dasar penelitian adalah survey Adapun Teknik analisis yang digunakan adalah secara kuantitatif dengan mendeskripsikan setia hasil olahan data. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kesesuaian penempatan dengan kompetensi pegawai sangat sesuai 78,75 %. Hal ini dapat dilihat dari tugas pokok dan fungsi sudah sesuai 68,12 %, perencanaan sudah sesuai 68,12%, pengawasan sudah sesuai 74,37%, evaluasi sudah sesuai 75% sedangkan faktor yang berpengaruh adalah pendidikan sudah sesuai 65,62% dan pengalaman kerja sudah sesuai 57,5%.

Kata Kunci : Kesesuaian Penempatan dan Kompetensi

Abstract

The purpose of this study was to determine the level of suitability of placements with employee competencies at the Watang Sidenreng District Office, Sidenreng Rappang Regency and to determine the factors that influence the level of placement suitability with employee competencies at the Watang Sidenreng District Office. The population in this study were all employees at the Watang Sidenreng District Office, Sidenreng Rappang Regency, totaling 40 employees. The type of research is associative / looking for a relationship, while the basis of the research is a survey. The analysis technique used is quantitative by describing the results of the processed data. The results showed that the level of suitability of the placement with the competence of the employee was very appropriate at 78.75%. This can be seen from the main tasks and functions are in accordance with 68.12%, planning is in accordance with 68.12%, supervision is in accordance with 74.37%, evaluation is in accordance with 75% while the influencing factors are education is in accordance with 65.62% and work experience is appropriate 57.5%.

Keywords: Placement Suitability and Competence

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi, perkembangan teknologi yang sangat pesat, perubahan demografi dan perubahan sosio-kultural telah menyebabkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat di seluruh dunia. Tidak menutup kemungkinan juga, gejolak dan perubahan tersebut sangat berpengaruh terhadap semua aspek kehidupan manusia di seluruh dunia serta akan mempengaruhi kemampuan, eksistensi suatu organisasi untuk berkompetisi maupun mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Kesesuaian penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang penting karena dalam pemberian pelayanan publik dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi dengan profesionalisme yang sesuai. Oleh karenanya dalam penempatan pegawai harus tepat dan sesuai tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi kemampuan dan profesionalismenya. Seseorang akan bekerja secara berdayaguna dan berhasil guna apabila mengetahui dengan jelas posisinya dalam suatu organisasi kerja. Kejelasan itu sangat penting artinya bagi setiap pegawai karena memungkinkan mengetahui peranan dan sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan kerja secara keseluruhannya.

Kesesuaian penempatan pegawai perlu dilakukan analisis jabatan dalam organisasi publik. Hasil analisis jabatan akan menghasilkan uraian pekerjaan atau jabatan dan persyaratan pekerjaan atau jabatan yang dapat digunakan dalam penempatan pegawai. Analisis jabatan sangat berperan sekali dalam penempatan pegawai. Dengan adanya analisis jabatan akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi baik kualitas maupun kuantitas.

Pengaruh Penempatan Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam

menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.

Penempatan menurut B. Siswanto Sastrohadiryo (2003:138) adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Pegawai yang produktif yang menjadi persoalan utama adalah menempatkan setiap pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar dapat bekerja secara wajar sesuai kemampuan, keahlian dan atau ketrampilan serta latar belakang pengalaman.

Pelaksanaan aktivitas pekerjaan, aspek kompetensi yang merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian merupakan hal penting untuk mencapai misi dan objektif suatu posisi pekerjaan, dengan penempatan dan uraian tugas yang jelas dapat menciptakan aparatur negara yang handal serta mampu melaksanakan seluruh tugas pemerintahan dalam pembangunan dengan efisien, efektif dan terpadu serta mempunyai sikap profesional dalam menjalankan tugas agar tujuan organisasi dapat tercapai. di atas dapat menjadi acuan untuk mengkaji lebih dalam tentang masalah yang diteliti, itulah sebabnya penulis tertarik meneliti tersebut untuk mengetahui apakah pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng Kabupaten Sidenreng Rappang dalam penempatan pegawai sudah berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Maka judul yang diangkat dalam Penelitian ini adalah : "Analisis Kesesuaian Penempatan dengan Kompetensi Pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng".

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani sagala (2009:198) "Penempatan adalah penugasan kembali seorang pegawai kepada pekerjaan barunya". Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh

pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Penempatan tugas pokok dan fungsi yang telah ada dalam suatu organisasi publik merupakan hal yang penting untuk diwujudkan. Suatu "tugas" adalah suatu kegiatan yang konkret dan berkenaan dengan suatu pekerjaan. Mengingat suatu tugas pada umumnya mencakup sekelompok bagian-bagian yang bersifat teknis dan dapat dipecah-pecah, maka lazim digunakan istilah perintah tugas (*taakopdracht*), yakni suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seseorang, suatu bagian dan sebagainya).

Pelaksanaan suatu kegiatan penyelenggaraan pemerintahan merupakan rangkaian tugas pokok dan fungsi organisasi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Lebih jelasnya fungsi-fungsi manajemen dalam pemerintah kota tersebut dapat diuraikan seperti Perencanaan, Koordinasi, Pengawasan, Pengendalian, Monitoring, dan Evaluasi. Menurut Suwatno (2003:129), faktor-faktor penting dalam melakukan penempatan pegawai adalah Faktor pendidikan, Faktor kesehatan dan jasmani, Faktor pengalaman kerja, Faktor status perkawinan, dan Faktor jenis kelamin.

Citra, D.J. & Benjamin, E.R (2012:26), Kompetensi dapat diartikan sebagai spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata-rata. Bila mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seorang, maka diharapkan bisa memprediksi kinerja orang tersebut.

Competency atau Kompetensi dapat pula diartikan sebagai: Kelayakan kemampuan melakukan sesuatu. (*Dictionary of Psychology, CP Chaplin*). Menurut Totok Budi Santoso "Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan tugas aktifitas-aktifitas dalam suatu pekerjaan atau fungsi pada standar yang diharapkan dalam pekerjaan, dengan kata lain kompetensi mencakup kemampuan untuk mentransfer

pengetahuan pada situasi-situasi baru dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Musanef (2004:22) Kompetensi merupakan suatu usaha yang ditujukan untuk memanfaatkan dengan sebaik-baiknya semua aparatur sebagai salah satu sumber daya dalam proses kegiatan agar mendapatkan hasil yang semaksimal mungkin, sehingga usahanya tersebut tidak lepas dari upaya pembinaan aparatur itu sendiri, yang dapat diselesaikan dengan cepat, hemat, dan kualitas. Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Setidaknya ada lima komponen-komponen kompetensi menurut Lyle M. Spencer dan Signe M. Spencer (1993:110) yang memerlukan pemahaman adalah Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan nilai-nilai, Karakteristik pribadi, dan Motif.

B. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yaitu tipe penelitian asosiatif/korelasi dengan tujuan untuk memberikan kesesuaian hubungan tentang Penempatan dengan kompetensi pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng. Sedangkan dasar penelitiannya adalah survey, yaitu pemberian kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai hal yang berhubungan dengan rumusan masalah.

Penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh pegawai kantor Kecamatan Watang Sidenreng yang berjumlah 44 aparat. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh staf Kecamatan di Kecamatan Watang Sidenreng yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara, kuesioner, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data deskriptif kuantitatif. Data yang telah dikumpulkan melalui wawancara, kuisisioner dan kepustakaan diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 orang responden yang oleh penulis telah diklasifikasikan identitasnya sebagai berikut yang penulis maksud dalam hal ini adalah berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir, golongan jabatan.

Kesesuaian penempatan dengan kompetensi pegawai pada kantor Kecamatan wattang sidenreng. Untuk lebih jelasnya dapat perinci sebagai berikut:

Tingkat Kesesuaian Penempatan dengan Kompetensi Pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng sudah terlaksana dengan baik dan menggambarkan bahwa penempatan pegawai telah ditetapkan berdasarkan Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Penempatan Para pegawai Kecamatan watang sidenreng kami lakukan itu berdasarkan keputusan dari Kepala Daerah Bupati Sidenreng Rappang, dan melihat dari tingkat pendidikan sudah memenuhi prosedur serta memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan itu. Maka untuk memberikan gambaran tentang tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan tentang tiap komponen/indikator yang masing-masing terdiri atas 4 komponen penempatan yaitu, Tugas Pokok dan Fungsi, perencanaan, pengawasan, Evaluasi, dapat diberikan gambaran sebagai berikut:

Kesesuaian Tugas pokok dan fungsi dalam penempatan dengan kompetensi pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng. Hasil olahan data sebagaimana terlihat padatable diatas memberikan gambaran bahwa dari 40 responden. yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan penempatannya untuk Pelaksanaan Tupoksi sebanyak 29 orang dengan tingkatpersentase 72,5 %, yang menyatakan kurang sesuai sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 12,5 %, yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 10 % dan yang menyatakan sangat sesuai 2 responden dengan tingkat persentase 5 %.

Melihat tingkat persentase Responden tentang kompetensi dengan Tupoksi menunjukkan bahwa pada Kantor Kecamatan Watang Sidenrengsebagian besar Pegawainya telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan penempatan yang diberikan, dan sebelum melaksanakanpekerjaannya terlebih dahulu diadakan perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan, yang tentunya sesuai dengan penempatan tugas pokok dan fungsi yang diberikan.

Kesesuaian perencanaan dalam penempatan dengan Kompetensi Pegawai. Hasil olahan data memberikan gambaran bahwa dari 40 responden. yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan penempatan dan melakukan perencanaan untuk Pelaksanaan Tupoksi sebanyak 29 orang dengan tingkat persentase 72,5 %, yang menyatakan kurang sesuai sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 12,5 %, yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 10 % dan yang menyatakan sangat sesuai 2 responden dengan tingkat persentase 5 %. Pegawai bertanggung jawab atas tupoksi yang diberikan werta mampu merancang suatu rencana dan mengkoordinir pekerjaan atau tugas pada lingkup pemerintah Kcamatan Watang Sidenreng.

Melihat tingkat persentase Responden tentang kompetensi dengan Perencanaan yang dilakukan untuk proses penempatan dan pelaksanaan tupoksi menunjukkan bahwa pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng sebagian besar Pegawainya telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan penempatan yang diberikan, dan sebelum melaksanakan pekerjaannya terlebih dahulu diadakan perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang dari pada hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan, yang tentunya sesuai dengan penempatan yang diberikan.

Kesesuaian Pengawasan dalam penempatan dengan Kompetensi Pegawai. Hasil olahan data memberikan gambaran bahwa responden yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan penempatan tupoksi dan melakukan pengawasan dalam pelaksanaan Tupoksi sudah sesuai sebanyak 29 orang mempunyai tingkatpersentase 72.5%, yang menyatakan kurang sesuai sebanyak 6 orang sedangkan yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 5 orang dengan persentase 12,5 %.

Melihat tingkat persentase Responden tentang kompetensi dengan Pengawasan yang dilakukan untuk Pelaksanaan Tupoksi menunjukkan bahwa pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng sebagian besar Pegawainya telah memiliki Pengetahuan yang sesuai dengan penempatan yang diberikan, dan dalam pelaksanaan pekerjaan melaksanakan proses pengawasan, berupa pengawasan secara pribadi oleh pegawai itu sendiri maupun pengawasan yang dilakukan

atasan terhadap bawahan, ataupun pengawasan antar bawahan terhadap tugas pokok dan fungsi individu. Proses pengawasan yang dilakukan ini untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana.

Kesesuaian Evaluasi dalam proses penempatan dengan kompetensi Pegawai. Hasil olahan data memberikan gambaran bahwa responden yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan penempatan dan melakukan evaluasi pelaksanaan tupoksi sudah sesuai sebanyak 34 orang dengan tingkat persentase 85 % dan yang menyatakan kurang sesuai dan yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5 %.

Melihat tingkat persentase Responden tentang Pengetahuan dengan Evaluasi yang dilakukan untuk proses penempatan dan Pelaksanaan Tupoksi menunjukkan bahwa pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng sebagian besar Pegawainya telah memiliki kompetensi yang sesuai dengan penempatan Tupoksi yang diberikan, dan melakukan evaluasi secara pribadi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan atau sebelum atasan mengevaluasinya. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan penilaian terhadap pelaksanaan tugas (performance) pegawai pada tiap unit kerja yang ada.

Hasil olahan data memberikan gambaran bahwa tanggapan responden tentang pendidikan sudah sesuai dengan pekerjaan atau penempatan Tupoksi dengan kompetensi pegawai pada kantor Kecamatan Watang Sidenreng sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 47,5 % dan yang menyatakan kurang sesuai 15 orang dengan tingkat persentase 37,5% yang menyatakan sangat sesuai sebanyak 4 orang dengan persentase 10 % dan yang menyatakan tidak sesuai sebanyak 5%. Kompetensi sangat berpengaruh tingkat pendidikan pegawai karena pendidikan merupakan salah satu prosedur untuk menempatkan jabatan yang lebih tinggi.

Hasil olahan data memberikan gambaran bahwa tanggapan responden tentang pengalaman kerja dan kemampuan dalam menciptakan ide dengan pekerjaan pegawai pada kantor Kecamatan Watang Sidenreng kurang baik sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase 52,5 %, yang menyatakan tidak baik 9 orang dengan tingkat persentase 22,5% yang menyatakan baik

sebanyak 8 orang dengan persentase 20 % dan yang menyatakan sangat baik sebanyak 5%. Artinya sebagian besar pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng belum mampu menciptakan ide (kreatif) dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat Kesesuaian Penempatan dengan Kompetensi Pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng, menunjukkan bahwa sebagian besar sudah terlaksana dengan cukup baik, dimana proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan pembagian tugas pokok dan fungsi, mutasi, promosi, peningkatan kinerja pegawai berupa Diklat dan pelatihan-pelatihan khusus telah berjalan sesuai aturan dan kebutuhan organisasi dan tentunya berdasarkan kompetensi sumber daya yang ada dan berdasarkan, asas *the right man on the right place and on the right job*. Artinya, pimpinan organisasi memilih orang-orang yang memiliki kompetensi dan menempatkannya pada jabatan / pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Analisis tingkat Kesesuaian penempatan dengan Kompetensi Pegawai diperoleh dari kesimpulan dari tiap-tiap komponen / indikator yang masing-masing terdiri atas 4 komponen penempatan, yaitu; Tugas pokok dan fungsi, Perencanaan, Pengawasan, serta Evaluasi. dan 2 Komponen Kompetensi, yaitu; Pengetahuan (*Knowledge*) dan Keterampilan (*Skill*).
2. Tingkat persentase Kesesuaian penempatan dengan Kompetensi Pegawai pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng yang cukup baik, tidak dapat dipungkiri bahwa ada banyak kendala yang dihadapi. Melihat beragam serta besarnya struktur pada Kantor Kecamatan Watang Sidenreng Kendala yang dihadapi tidak jauh dari Persoalan SDM, dimana kurangnya pengelolaan kompetensi SDM di organisasi. Produktivitas juga menjadi salah satu penyebabnya, khusus pada masalah proses produksi atau pelayanannya masih butuh peningkatan dari segi SDM. Begitupun dengan alat-alat yang disediakan belum sepenuhnya

berbasis Egoovernment masih banyak menggunakan alat-alat yang lama dan cenderung tidak efektif dan efisien.

E. REFERENSI

- Alwi, D. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Arifin, Z. E. (2003). *Dasar-Dasar Penulisan Karangan Ilmiah*. Jakarta: Grasindo.
- Atmosudirdjo, P. (2002). *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Bambang, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Malang: Bayumedia.
- Barthos, Basir . 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi aksara.
- Faisal, S. (2001). *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Flippo, E. B. (2004). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gie, T. L. (2006). *Kamus Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Gitosudarmo, I. M. (2001). *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPPE.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hanawi, H. (2004). *Ilmu Administrasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, M. (2000). *Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sangkala. (2006). *Intellectual Capital Management*. Jakarta: Yapensi.
- Saydam, G. B. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, S. (2001). *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Rineka Cipta .
- Silalahi, U. (2007). *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Soejadi, F. (2007). *Penunjang Berhasilnya Proses Manajemen*. Jakarta: Haji Mas Agung .
- Stooner, J. (2006). *Manajemen: Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, D. d. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia:Kupulan Artikel Pilihan*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutarto. (2010). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: UGM.
- Thoha, M. (2007). *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Winardi, J. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.