

PENGARUH SELEKSI DAN PEMBINAAN DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI PARIWISATA TRISAKTI JAKARTA

Anis Darsiah

Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti

anisdarsiah_pices@yahoo.com

Abstract

Selection is a fundamental thing to do to human resources, especially to High School Trisakti Tourism Jakarta. In addition to the selection required coaching lecturers. The purpose of this study is to know how big the influence of lecturer selection and coaching either separately (partially) or simultaneously (simultaneously) to the performance of the lecturer of Trisakti High School Trisakti Jakarta. To answer the purpose of the study was made with 5 kinds of answers from each of the 15 questionnaire research variables according to Likert scale. From the results of the answers will be obtained kusioner score for each independent variable and dependent variable. Then, the regression equation formula is determined after validity test, reliability test, and normality test on each questionnaire result and score both for dependent variable and score of independent variable.

The results showed that the variables of selection and coaching lecturers either separately or together significantly influence the performance of the lecturers of Trisakti High School Trisakti Jakarta. with 99% accuracy. Percentage of influence of free variable selection on lecturer performance of Trisakti High School of Tourism Jakarta. is 66,2%, while for lecturer coaching is 59,6%. While simultaneously the influence of selection and guidance of lecturers on the performance of lecturers of High School Trisakti Jakarta Tourism is 69.6%.

Keywords: *Seleksi, lecturer coaching and lecturer performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling utama sebagai penggerak pembangunan. Bilamana aset ini tidak dimanfaatkan, tidak akan mendukung pertumbuhan pembangunan, bahkan menjadi faktor penghambat dan akan menjadi beban pembangunan. Dalam menghadapi persaingan yang ketat ini dan masa yang akan datang organisasi memerlukan seseorang yang profesional, yaitu seseorang yang tidak hanya mampu menguasai, memahami dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan landasan pengetahuan-pengetahuan saja, melainkan juga dituntut untuk mampu bekerja secara produktif, efisien dan inovatif serta memiliki integritas yang tinggi yaitu ketulusan hati dan kejujuran (berbudi luhur).

Kunci sukses sebuah organisasi adalah kepemilikan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia juga dapat beralih dari pendukung menjadi sebuah penghancur suatu organisasi. Manusia adalah sumber daya yang berharga dalam suatu organisasi, sebab melalui kegiatan-kegiatannya organisasi dapat mencapai tujuannya.

Apa yang dihadapi oleh STP Trisakti Jakarta adalah, susahny mendapatkan Dosen yang benar-benar mempunyai keahlian yang mempunyai latar belakang pariwisata. Dari 36 (tiga puluh enam) orang dosen tetap di 2(dua) jurusan yaitu Jurusan Perhotelan dan Jurusan Usaha perjalanan wisata hanya ada 6(enam) orang yang

berlatar belakang perhotelan dan manajemen pariwisata yang merupakan alumni dari STP Trisakti sendiri. Dari 6(enam) dosen itu hanya 1(satu) yang sudah menyelesaikan S2 perhotelan. 30 (tiga puluh) dosen yang lain sudah berpredikat S2 dengan bidang ilmu manajemen sebanyak 21(dua puluh satu) orang, selebihnya 9(sembilan) orang adalah filsafat, hukum ekonomi, ilmu ekonomi lingkungan terapan bahasa inggris, manajemen lingkungan, ilmu pendidikan, studi pembangunan.

Susahny mendapatkan dosen tetap yang yang mempunyai Bidang Ilmu Pariwisata dan perhotelan diperkirakan mempengaruhi kinerja dosen oleh karena itu seleksi dan pembinaan dosen merupakan hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen. Seleksi merupakan langkah pertama dalam penerimaan dosen, keputusan penerimaan dosen adalah merupakan hasil akhir dari proses seleksi, yang dapat diputuskan oleh atasan langsung atau Ketua Sekolah Tinggi.

Upaya seleksi penerimaan dosen, adalah upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dimulai sejak proses rekrutmen, perbaikan terhadap sistem penempatan dan pengangkatan dalam jabatan agar dosen ditempatkan pada jabatan yang benar-benar sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Dengan demikian akan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan. Perlakuan yang diberikan kepada sumberdaya manusia pada setiap organisasi mempunyai kriteria dan dimensi yang berbeda, tergantung kepada kebutuhan, kepentingan dan kondisi organisasi masing-masing. Namun

perlakuan yang paling pokok dan mendasar ialah perlakuan yang diberikan melalui pembinaan. Dengan adanya pembinaan yang diberikan, potensi sumber daya manusia yang semula terpendam, digali dan dikembangkan untuk selanjutnya dimanfaatkan sesuai dengan kepentingan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Seleksi dan pembinaan yang diselenggarakan diharapkan mampu memberikan jawaban yang terbaik terhadap tantangan-tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi, artinya seleksi dan pembinaan tersebut diprogram sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi yang senantiasa berkembang dan berubah menurut iklim lingkungannya yang mempengaruhi sehingga selanjutnya hasilnya dapat digunakan bagi organisasi. Sebagai hasilnya, banyak organisasi mulai mengungkapkan tentang perlunya program seleksi dan pembinaan yang berhubungan dengan kinerja dosen. Pembinaan ditujukan bukan hanya bagi dosen yang baru direkrut tetapi juga dosen lama termasuk para staf non dosen dan ketua program studi.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumberdaya Manusia

Manusia sebagai faktor penggerak dalam organisasi terdiri dari individu-individu yang masing-masing mempunyai pola pemikiran, tingkah laku serta kepentingan yang berbeda satu sama lain, untuk itu diperlukan sesuatu guna menggerakkan agar terbentuk suatu kesatuan kerja yang efektif dan efisien

sesuai dengan kepentingan organisasi. Silalahi (2000:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya mencakup perencanaan untuk mencegah penggunaan tenaga kerja yang cukup terampil hubungan antara pribadi dalam rangka menjamin terlaksananya kegiatan yang efektif dan hubungan industrial guna mewujudkan manajemen partisipatif dan pendayagunaan yang semi terlatih. Hasibuan (2001:342) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut : “Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi , dosen dan masyarakat”.

Moh. Agus Tulus (2002:67) dalam bukunya : Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Stoner (2001 : 125) merumuskan manajemen sebagai berikut :

“Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the effort of the organizational members and the use of other organization resources in order to achieve state organizational goals”.

Seleksi

Kepada calon-calon tenaga kerja yang dapat dipekerjakan, instansi/perusahaan

harus mengadakan seleksi, untuk mendapatkan jumlah dan mutu tenaga kerja yang tepat. Berikut ini pengertian Seleksi dari beberapa ahli. Menurut Nitisemito Alex S (2000 : 84), Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih tenaga kerja yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon-calon yang dapat ditariknya. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa Seleksi adalah suatu kegiatan dari instansi/perusahaan untuk memilih dan memperoleh tenaga kerja yang potensial, dari sejumlah calon tenaga kerja yang ada, dan juga untuk mendapatkan jumlah yang tepat dari calon-calon tenaga kerja yang dapat ditarik. Menurut Malayu S.P Hasibuan(2007:47), Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi tenaga kerja perusahaan itu.

Pembinaan

Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan penyelenggaraan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai baru serta merta dalam melaksanakan tugas dengan memuaskan.

Jika pembinaan dan pengembangan mutlak perlu dilakukan, kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik dari padanya, baik bagi organisasi, bagi para pegawai maupun bagi penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti semuanya bermuara pada peningkatan kualitas kerja

organisasi sebagai keseluruhan. Menurut Siagian (2002:175), pengertian pembinaan adalah : *“Keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya”*. Sedangkan pembinaan menurut Handoko (2000:86) adalah : *“Suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya, sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan”*.

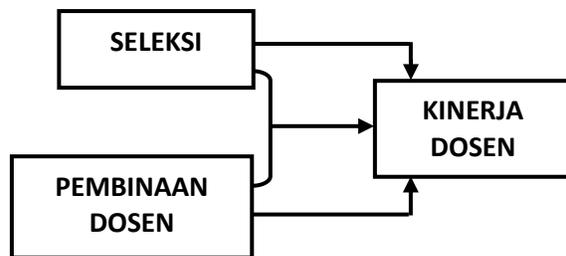
Dengan demikian pembinaan yang dimaksudkan adalah dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas hanya pada usaha mengembangkan keterampilan semata-mata, bimbingan dan lain-lain. Pembinaan dilakukan organisasi terhadap pegawainya mulai dari tingkat bawah sampai ke manajemen tingkat atas, karena pembinaan untuk tingkat ini lebih banyak untuk memahami, meneliti dan memberikan jalan keluar untuk suatu persoalan. Pemecahaan yang dilakukan terhadap permasalahan tersebut, harus mengikuti metode (kaidah-kaidah pembinaan ilmu yang berlaku).

Kinerja

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang pimpinan, dimana pimpinan harus membantu para pegawainya agar berpretasi lebih baik. Salah satu cara yang realistis untuk melakukan hal ini adalah duduk bersama-sama pegawai secara berkala

untuk mendiskusikan bagaimana prestasinya (Bambang Soepono, 2000:36). Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu pegawai apa yang diharapkan pimpinan, guna membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian harus sesuai pada prestasi dan membuat rencana untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Penilaian harus memungkinkan pekerjaan pegawai dapat diorganisasikan dengan baik, dan memberi kepuasan, pencapaian dan pemerdayaan jabatan yang lebih besar, penilaian kinerja harus mengkaji kinerja pegawai (Dale Yoder, 2001:254).



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai seleksi dan pembinaan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Trisakti Jakarta dilakukan Pada Sekolah Tinggi Pariwisata (STP) Trisakti Jakarta. Peneliti mengadakan penelitian langsung ke lokasi yang juga merupakan tempat bekerja penulis. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dari bulan juli- September 2012.

Penelitian ini merupakan Penelitian Deskriptif (*Deskriptif Research*) yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pengaruh antara

dimensi-dimensi dari seleksi dan pembinaan baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Parawisata (STP) Trisakti Jakarta secara sistematis, faktual dan akurat. Selain itu juga untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian berkenaan dengan subyek yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

1. Variabel seleksi

Data kuesioner variabel Seleksi (X_1) terdiri dari 15 (limabelas) buah pertanyaan dapat dilihat pada lampiran data. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel bebas Seleksi adalah valid, karena untuk ketelitian 0,01 (1%) $r_{tabel} = 0,345$ sedangkan nilai korelasi pearson yang semuanya lebih besar dari r_{tabel} .

2. Variabel Pembinaan dosen

Data kuesioner variabel Pembinaan dosen (X_2) terdiri dari 15 (limabelas) buah pertanyaan dapat dilihat pada lampiran data. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel bebas Pembinaan dosen adalah valid, karena untuk ketelitian 0,01 (1%) $r_{tabel} = 0,345$ sedangkan nilai korelasi pearson yang dihitung semuanya lebih besar dari r_{tabel} .

3. Variable Kinerja dosen pada STP Trisakti Jakarta

Data kuesioner variabel Kinerja dosen pada STP Trisakti Jakarta. terdiri dari 15 (limabelas) buah pertanyaan dapat dilihat pada lampiran data. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel bebas kinerja dosen adalah valid, karena untuk ketelitian 0,01 (1%) $r_{tabel} = 0,345$ sedangkan nilai korelasi pearson yang dihitung semuanya lebih besar dari r_{tabel} .

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengaruh Seleksi (X_1) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Koefisien determinan (R^2) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Seleksi terhadap Kinerja dosen dalam bentuk persen. Berdasarkan besarnya koefisien determinan adalah 0,662. Nilai R^2 tersebut menunjukkan bahwa variabel Seleksi memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja dosen sebesar 66,2 %, sedangkan sisanya sebesar 33,8% ditentukan oleh faktor lain yang belum diketahui yang tidak masuk dalam model penelitian.

2. Pengaruh Pembinaan dosen (X_2) terhadap Kinerja Dosen (Y)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pembinaan dosen terhadap Kinerja dosen, maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer dengan menggunakan software SPSS for Windows versi 17,0. Dari hasil analisis data dengan menggunakan bantuan komputer, diperoleh nilai konstan (a_2) dan nilai koefisien regresi (b_2) masing-masing adalah 20,420 dan 0,624. Dengan demikian persamaan regresinya adalah : $Y = 20,420 + 0,624 X_2$,

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Pembinaan dosen tersebut cukup signifikan atau tidak dilakukan uji

signifikansi melalui uji t pada taraf 1%. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada pengaruh yang signifikan dan jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada pengaruh yang signifikan. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 1% dengan db = 53 adalah 2,399. Berdasarkan nilai koefisien regresi seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4-17, nilai t_{hitung} adalah sebesar 8.845. Selanjutnya t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($8.845 > 2,399$), artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian nilai koefisien regresi Pembinaan dosen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen dengan ketelitian 99%.

Nilai tersebut membuktikan bahwa Pembinaan dosen memberikan pengaruh terhadap Kinerja dosen sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

3. Pengaruh Seleksi (X_1), dan pembinaan dosen (X_2) terhadap Kinerja dosen (Y)

Untuk mengetahui adanya pengaruh Pengembangan Karier, dan Pembinaan dosen secara simultan terhadap Kinerja dosen digunakan analisis regresi berganda. Ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($62,836 > 3,175$), artinya **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Dengan demikian variabel seleksi dan Pembinaan dosen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) terhadap variabel Kinerja dosen.

Setelah persamaan regresi ditemukan maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinan untuk regresi ganda R^2 . Koefisien determinan menunjukkan seberapa besar variabel seleksi dan variabel Pembinaan dosen mampu menjelaskan variabel Kinerja dosen dalam bentuk persen. Namun untuk regresi

ganda sebaiknya menggunakan R^2 yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai tersebut membuktikan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Pengembangan Karier, dan variabel Pembinaan dosen mampu menjelaskan variabel Kinerja dosen sebesar 69,6%. sedangkan sisanya sebesar 30,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh Variabel Seleksi terhadap Kinerja Dosen, $Y = 15,438 + 0,742 X_1$. Koefisien regresi Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($10,191 > 2,399$), dengan keabsahan sebesar 99%. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja dosen dalam persen adalah sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Terdapat pengaruh Variabel bebas Pembinaan dosen terhadap Kinerja Dosen, $Y = 20,420 + 0,642 X_2$, Koefisien regresi Pembinaan dosen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen karena telah diuji dengan uji-t, didapatkan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($8,845 > 2,399$), dengan ketelitian 99%. Pembinaan dosen memberikan pengaruh terhadap Kinerja dosen sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Terdapat pengaruh Variabel Seleksi dan Pembinaan dosen secara bersama-sama

(simultan) terhadap Kinerja Dosen mengikuti formula, $Y = 13,614 + 0,494 X_1 + 0,279 X_2$. Pengaruh simultan ini diuji dengan Uji-F, ternyata nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($62,836 > 3,175$), dengan ketelitian 95%. Pengaruh Seleksi, dan variabel Pembinaan dosen secara bersama-sama terhadap kinerja dosen dalam persen adalah 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam pengambilan keputusan oleh pihak manajemen STP Trisakti Jakarta, yaitu bahwa Seleksi dan Pembinaan dosen baik secara terpisah maupun bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dosen.

Disebabkan karena pengaruh Seleksi adalah lebih besar dari pada pengaruh Pembinaan dosen yaitu ($66,2\% > 59,6\%$), maka hendaknya pihak manajemen STP Trisakti Jakarta. Lebih memberikan perhatian terhadap seleksi dosen daripada pembinaan dosen.

Walaupun Pembinaan dosen pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan seleksi, namun jika pengaruh kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan menghasilkan pengaruh yang lebih besar yaitu 69,6%. ($69,6\% > 66,2\%$ dan $59,6\%$).

DAFTAR PUSTAKA

Agung, I., Gusti Ngurah (2001), *Statistika Analisis Hubungan Kausal Berdasarkan Data Kategorik*. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta

- Bambang Soepono, (2000), *Statistik Terapan Dalam Penelitian Ilmu-ilmu Sosial dan Pendidikan*, Penerbit PT. Rineka Cipta Edisi I, Jakarta.
- Yoder, Dale, 2001, *Personal Management And Industrial Relation Sixth Edition* Prentise, Hall Inc, Englewood, cliff, New Jersey
- Damodar Gujarati (2003), *Basic Econometrics (Internasional Edition)*. Singapore: Mc Graw Hill
- Dessler Gary, Alih Bahasa Agus Dharma (2004), *Manajemen Personalia*, Erlangga Jakarta
- Flippo, E. B., 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi ke-4. Terjemahan Moh. Masud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, (2000), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, SP, : 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Iqbal, M., Hasan. : 2002. *Pokok-pokok Materi Statistik 2* (Statistik Inferensif)
- Kussriyanto, Bambang, 2003, *Meningkatkan Produktivitas Kerja Dosen*, Seri Manajemen, PT. Pustaka Binaan Pressindo
- Moh. Agus Tulus, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, P.T Gramedia Utama Jakarta
- Nitisemito Alex (2000), *Manajemen Personalia*, edisi Ketiga cetakan kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sukidjo, Notoatmojo. 1997, *Latihan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Edisi Keempat, Mandar Jaya, Jakarta,.
- Prawisentono, S, 2002, *Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*.
- Prawirosentono (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Ranupandojo Heidjrachman, H, (2002), *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, BPFE, Yogyakarta.
- Silalahi, Bennet, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen LPMI.
- Simanjuntak Payaman, J. (2003), *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Program Pascasarjana, Unkris, Jakarta.
- Siagian Sondang P, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P., 2002, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Stoner James A.F, 2001, *Manajemen*. Jilid I, Edisi Pertama. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Wursanto, I., G. (2001), *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, Pustaka Dian, Jakarta.