



PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA

Oleh : Putri Sarirati dan Fandy Baskara*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment on improving cooperative performance. This analysis uses the independent variable, recruitment, and the dependent variable is employee performance.

The population in this study were all supervisors, managers and associations of Indonesian banking development cooperatives. Samples were conducted using the non-probability sampling method using saturated samples obtained 30 people as samples. The type of data used is primary data. The testing method in this thesis uses IBM SPSS 22 processing. The results of the questionnaire have been tested for validity, reliability testing, data normality test, regression analysis and hypothesis testing.

The results of the study prove that the proposed partial hypothesis is accepted because it shows significant test results. This means a significant increase in employee performance by 81.0% while 19.0% requires other factors.

Keywords: recruitment, employee performance, cooperatives

LATAR BELAKANG

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Job Fair merupakan cara perekrutan karyawan yang banyak diminati oleh para pencari kerja. Selain dapat melihat banyak perusahaan membuka lowongan kerja, pada event *job fair* juga langsung melakukan serangkaian proses seleksi pada hari ketika *job fair* itu di gelar. Metode perekrutan seperti ini mengharuskan calon pelamar datang langsung ke lokasi pembuka lowongan kerja untuk melakukan serangkaian proses seleksi.

Hal ini cenderung membuat pelamar kerja jenuh untuk mengantri dan kadang kala masih harus menunggu panggilan selanjutnya dari perusahaan setelah mereka mengajukan lamaran pekerjaan. Biaya yang harus dikeluarkan perusahaan setiap kali melakukan perekrutan karyawan juga tidak sedikit.

Pada saat era globalisasi dan sistem perdagangan bebas sekarang ini, serta tingkat perkembangan teknologi yang demikian pesatnya akan menimbulkan tingkat persaingan usaha yang ketat sehingga menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah Tenaga Kerja atau Sumber Daya Manusia.

Perusahaan - perusahaan semakin menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia dalam membantu mewujudkan tujuan . tujuan yang akan dicapainya. Sebagai aset perusahaan yang sangat berharga, Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan harus dibina, dikembangkan dan didayagunakan seoptimal mungkin, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perekrutan karyawan adalah usaha dari setiap perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk mengisi lowongan atau posisi pada perusahaan terkait. Setiap pelamar selanjutnya akan melakukan proses seleksi sampai perusahaan memutuskan layak atau tidak pelamar tersebut menempati posisi yang ditentukan.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

Dalam mewujudkan hal tersebut, maka perusahaan membutuhkan dan menentukan karyawan-karyawan sebagai tenaga pelaksana yang tepat untuk menjalankan semua kegiatan-kegiatan perusahaan. Menyadari hal ini, maka perusahaan dalam rencana pengadaan tenaga kerja hendaknya memberi perhatian yang lebih besar kepada tahap rekrutmen karyawan. Dengan adanya perhatian perusahaan pada tahap pelaksanaan rekrutmen diharapkan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan menempatkan pada posisi yang tepat (*The Right Man on The Right Place*) kepada calon karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan atau organisasi.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon pegawai dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi tersebut.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Koperasi Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

LITERATURE REVIEW

Indikator Rekrutmen

- 1) Kebijakan Organisasi
Kebijakan organisasi merupakan aturan tertulis yang merupakan keputusan formal organisasi yang bersifat mengikat atau wajib dilaksanakan oleh karyawan dan mengatur perilaku para karyawan dengan tujuan untuk menciptakan kedisiplinan dalam organisasi.
- 2) Proses Rekrutmen
Proses rekrutmen merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen seperti mengidentifikasi jabatan yang lowong, mengidentifikasi jumlah karyawan yang dibutuhkan dan mencari informasi jabatan dari analisis jabatan.
- 3) Sumber Rekrutmen
Dapat dilakukan dari dalam perusahaan seperti promosi jabatan, transfer atau rotasi jabatan dan demosi jabatan. Sedangkan sumber dari luar perusahaan seperti iklan media massa, lembaga pendidikan dan Kementerian Tenaga Kerja.

- 4) Metode Rekrutmen
Metode rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang sebagai calon tenaga kerja dengan memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- 5) Kendala Rekrutmen
Kendala rekrutmen merupakan hambatan yang biasa dihadapi dalam hal merekrut karyawan yang akan ditetapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, seperti factor-faktor organisasi yang meliputi kebijakan promosi dari dalam, kebijakan tentang imbalan, kebiasaan pencari tenaga kerja dan factor-faktor eksternal yang meliputi minimnya jumlah pelamar, langkanya keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan, peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2010:14) sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan realitas.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), mengemukakan bahwa: Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Metodologi

Penggunaan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan (angket) kepada sampel yang telah ditentukan sebanyak 30 eksemplar. Dan dalam angket tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang mengacu pada kedua variabel penelitian, yaitu Variabel Rekrutmen (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Pernyataan-pernyataan yang diajukan bersifat tertutup, artinya responden hanya diperkenankan menjawab sesuai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Model kuesioner berbentuk ceklist dengan alternatif jawaban yang disusun berdasarkan skala Likert. Populasi pada penelitian ini ada 30 dari koperasi karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia di Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} diambil dari output SPSS Cronbach Alpha kolom correlated item total correlation.

Sedangkan nilai r_{tabel} diambil dengan menggunakan rumus $df = N - 2$ (Priyatno, 2016:51). Yaitu $df = 30 - 2 = 28$, sehingga menghasilkan nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Untuk hasil lebih lengkapnya dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini Suatu kuesioner dikatakan valid jika jawaban seseorang terhadap

Tabel 1

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,798	0,374	VALID
2	0,507	0,374	VALID
3	0,577	0,374	VALID
4	0,673	0,374	VALID
5	0,724	0,374	VALID
6	0,826	0,374	VALID

Sumber : Output data yang diolah dengan IBM

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel X yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui dari 6 item pertanyaan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Karena keseluruhan nilai r_{hitung} dari variabel X yang di uji lebih besar dari pada nilai r_{tabel} , maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 2

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,729	0,374	VALID
2	0,693	0,374	VALID
3	0,643	0,374	VALID
4	0,658	0,374	VALID
5	0,826	0,374	VALID
6	0,726	0,374	VALID
7	0,554	0,374	VALID
8	0,500	0,374	VALID
9	0,507	0,374	VALID

Sumber : Output data yang diolah dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Y yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui dari 9 item pertanyaan yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Karena keseluruhan nilai r_{hitung} dari variabel Y yang di uji lebih besar dari pada nilai r_{tabel} , maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alpha cronbach). Dimana secara umum yang dianggap reliable apabila nilai alpha cronbach > 0.7 . Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini,

Tabel 3

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Yang disyaratkan	Kesimpulan
Rekrutmen (X)	0,799	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,801	0,7	Reliabel

Sumber : Output data yang diolah dengan IBM SPSS 22

Uji Normalitas

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data-data dari variabel independen (X) maupun variabel independen (Y), dilakukan uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan Kolmogorov-smirnov^a diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4
 Hasil Uji Normalitas
 Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Rekrutmen	,123	30	,200*	,957	30	,255
Kinerja Karyawan	,161	30	,047	,942	30	,104

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Output data yang diolah dengan IBM SPSS 22

Pada tabel 4 diatas tidak ada variabel independen yang signifikan karena nilai signifikan dari variabel Pengendalian Intern (X) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian masalah heteroskedastisitas tidak terjadi pada penelitian ini.

Analisis Regresi dan Korelasi

1. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dilakukan untuk mengetahui apakah hasilnya positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen bila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5
 Coefficients^a
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,753	2,928		1,624	,116
Rekrutmen	1,309	,120	,900	10,937	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output data yang diolah dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear dengan menggunakan Komputer program *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* Versi 22 for windows. Hasil Analisis Regresi Linear didapat nilai persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = 4,753 + 1,309X + -!$

Hasil analisis regresi linear sederhana didapat nilai persamaan regresi linearnya sebagai berikut $Y = 4,753 + 1,309X + -!$ dapat dijelaskan sebagai berikut dimana

Y = Kinerja karyawan

X = Rekrutmen

-! = eror

Berdasarkan tabel yang tersaji di atas nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas 1,309 (positif) berarti rekrutmen memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Hasil Analisis Koefisien Korelasi adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel independen diantaranya Rekrutmen (X) dengan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
 Hasil Uji Korelasi
 Correlations

		Rekrutmen	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	,900**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,900**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Output data yang diolah dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Komputer program *SPSS (Statistic Product and Service Solution)* Versi 22 for windows hasil untuk koefisien korelasi sebesar 0,900 yang berada pada range 0,80 – 1,000 (tabel). Maka dapat disimpulkan adanya pengaruh sangat signifikan antara Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

Tabel 7
 Nilai Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel rekrutmen terhadap hasil kinerja karyawan, dihitung dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 8
 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,900 ^a	,810	,804	2,21072

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Sumber : Output data yang diolah dengan IBM SPSS 22

Dari hasil analisa data-data dengan menggunakan Komputer program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) Versi 22 for windows, dilakukan pengujian antara variabel Rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R sebesar 0,900 dan nilai R Square sebesar 0,810. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis antara variabel Rekrutmen (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif.

$$Kd = r^2 \times 100\% \\ = 0,900^2 \times 100\% \\ = 81,0\%$$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X (rekrutmen) sebesar 81,0% terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sedangkan 19,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Uji Signifikan (t)

Uji signifikan(t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individual. Pengaruh parsial akan menggambarkan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikansi tiap variabel independen pada masing-masing model regresi dengan tingkat α yang ditetapkan dalam penelitian yaitu 0,05. Hasil uji-t pada masing-masing model regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9
 Hasil Pengujian t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,753	2,928			1,624	,116
Rekrutmen	1,309	,120	,900		10,937	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output data yang diolah dengan IBM SPSS 22

Dari output Komputer program SPSS Versi 22 for windows dan berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan mengenai hasil uji signifikan(t) secara

parsial dari variabel independen yaitu nilai $t_{hitung} 10,937 > t_{tabel} 2,048$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis (H_a) di diterima. Hal ini berarti bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$

KESIMPULAN

Dari data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu, dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji korelasi serta uji regresi linear dan uji signifikan menunjukkan bahwa dalam model pengujian tersebut memiliki distribusi normal. Dari pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan metode analisa Product Moment pada variabel penelitian menjelaskan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang sedang antara Rekrutmen (variabel X) dengan Kinerja karyawan (variabel Y). hal ini dibuktikan dengan nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan sebesar 0,900 bernilai positif, maka dinyatakan terdapat pengaruh yang sangat signifikan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawna Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

Berdasarkan uji signifikan antara variabel independen X (Rekrutmen) dengan Variabel dependen Y (Kinerja Karyawan) Dari output Komputer program SPSS versi 22 for windows yang didapat dari perhitungan analisis jawaban responden untuk variabel Rekrutmen (X) nilai t_{hitung} sebesar 9,836 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 30$ sebesar 2,048 maka $10,937 > 2,048$ dengan pengaruh signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji t tersebut bahwa secara nyata variabel Rekrutmen (X) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dimana nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, besarnya rekrutmen sebesar 81,0% terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Karyawna Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia, sementara 19,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Bagi Koperasi Karyawan Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia, dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih baik lagi. Perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mengadakan pelatihan sesuai dengan bagiannya atau posisinya saat ini baik itu *softskill* dan *hadrskill*.

Bagi Penelitian Selanjutnya, peneliti disarankan untuk memilih waktu yang tepat saat akan mengajukan penelitian atau penyebaran kuesioner, agar para responden tidak terlalu sibuk dan bisa cepat mengisi kuesioner serta tidak mengganggu kesibukan responden dalam menjalankan pekerjaannya. Memperbanyak sampel mungkin dapat mengakibatkan hasil penelitian yang berbeda dan bisa menggunakan teknik analisis data yang bisa menghasilkan analisis secara lebih detail sehingga hasil penelitian bisa disimpulkan secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (D. Angelia, Penerj., 14th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghazali, Imam (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFEE.
- Husein, Umar (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positifistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Graha
- Jerome, Paul J (2011). *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*: Jakarta: PPM.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- M.S.P. Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Edisi Kesembilan (Diana Angelica, Penerjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. (2009). *Management Sumber Daya Perushaaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Vethazal, E.J Sagala (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vethazal, E.J Sagala (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Pustaka.
- Rivai, Veithzal (2011). *Peroses Seleksi untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Bandung, PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung, CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simamora, Henry (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: STIE Harapan.
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja Edisi Ke-3*. Jakarta: Fakultas UI.
- Sunyoto, Agus (2008). *Manajamen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: IPWI.
- Sunyoto, Danang (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, Yogyakarta: CAPS.
- Suwanto, Donni Juni Priasnsa (2014). *Management SDM dalam Organaisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukmalan, Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja, Langkah-Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: PT intermedia Utama.

- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Indeks.
- _____ (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar, dan Rosidah (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umam, Khaerul (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kerja. Edisi kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
