

ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN PROSES SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Javas Tripta Sejahtera)

Jeffry Kurniawan Winatha

Universitas Ma Chung Malang

111310063@student.machung.ac.id

Abstrak

Latar Belakang proses rekrutmen dan proses seleksi adalah langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berpestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini di harapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang melalui perekrutan. Kita juga mengetahui, bahwa proses rekrutmen dan proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, selain memakan waktu yang cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. oleh karena itu, banyak perusahaan yang tidak ingin di bebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses rekrutmen dan proses seleksi tersebut. Jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat di pastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Kinerja karyawan merupakan upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan

Kata-kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja

Abstract

Background of the recruitment process and selection process is the first step for a company to be able to obtain qualified and qualified workforce, so as to support the achievement of corporate goals well. Through this selection is expected to provide correct information about the capabilities and skills of prospective workers who through recruitment. We also know that the process of recruitment and selection process conducted by the company, in addition to taking a long time also requires a lot of money. Therefore, many companies do not want to be burdened with issues relating to the recruitment and selection process. If the company can execute this process in an appropriate, honest, thorough, and objective way, then it can be ensured that the company will be able to save company costs and get good and qualified worker candidates. Employee performance is an effort that individuals spend in devoting a certain amount of energy to the job.

Key Words: Recruitment, Selection, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga kini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan ekonomi global (Nawawi, 2013:85). Kedudukan sumber daya

manusia khususnya tentang mutu sumber daya dalam suatu sistem yang lebih besar yakni strategi organisasi. Organisasi merupakan orang-orang yang dikoordinasikan, dan tersusun dari sub sistem yang saling berkaitan dan saling tergantung, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran, dan wewenang, serta mempunyai tujuan yang hendak dicapai (Rivai, 2013:105). Sebagaimana ditunjukkan oleh perkembangan dunia usaha saat ini bahwa sumber daya manusia merupakan asset penting dalam suatu perusahaan yang semakin diakui keberadaannya, sumber daya manusia senantiasa melekat pada perusahaan apapun sebagai faktor penentu keefektivan perusahaan tersebut.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah penerimaan karyawan, dalam proses penerimaan terdapat adanya seleksi karyawan. Seleksi adalah proses kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seleksi merupakan kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dalam jumlah yang cepat pula dari calon - calon yang dapat ditariknya (Nitisemito, 2014). Syarat atau instrument seleksi penerimaan dilihat dari keahlian, pengalaman, umur, pendidikan, temperament, karakter. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu., kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan untuk itu kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan.

Proses rekrutmen dan proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berpestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini di harapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang melalui perekrutan. Kita juga mengetahui, bahwa proses rekrutmen dan proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, selain memakan waktu yang cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. oleh karena itu, banyak perusahaan yang tidak ingin di bebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses rekrutmen dan proses seleksi tersebut. Jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat di pastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas. Fokus penelitian pada proses rekrutmen dan seleksi diharapkan dapat meningkat kinerja dari karyawan yang dipilih sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi target perusahaan.

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Javas Tripta Sejahtera
2. Menganalisis untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Javas Tripta Sejahtera

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi (Hasibuan, 2015). Rekrutmen

merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan, (Handoko, 2013). Rekrutmen merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Komponen Rekrutmen

Menurut (Handoko, 2013), proses rekrutmen (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti: Job Analysis, Job Description, Job Specification, Job Evaluation, dan Job Classification. Uraianya adalah sebagai berikut :

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)
Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.
2. *Job Description* (Uraian Jabatan)
Jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.
3. *Job Spesification* (Persyaratan Jabatan)
Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Moekijat : 2010)
4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)
Menurut (Moekijat, 2010) mengatakan penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.
5. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)
Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2013).

Seleksi

Seleksi pegawai adalah proses pencarian calon karyawan atau pelamar, yang dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir jika lamaran- lamaran atau aplikasi tersebut diterima oleh perusahaan. (Moekijat, 2013). Hasilnya berupa sekumpulan data para pencari kerja yang siap untuk diseleksi. Adapun proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Pada prinsipnya, seleksi merupakan proses untuk mendapatkan sumber daya manusia untuk mengisi posisi jabatan tertentu. Seringkali istilah rekrutmen dan seleksi saling dipertukarkan, padahal, antara rekrutmen dan seleksi ada perbedaannya. Rekrutmen merupakan terminologi yang lebih luas perumpamaan merupakan upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Seleksi lebih merujuk pada cara atau metode keputusan yang dipilih atau dibuat dalam kerangka rekrutmen

Kriteria dan Teknik Seleksi Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut (Simamora, 2015), pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman Kerja
3. Kondisi Fisik
4. Kepribadian

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan diseleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. (Simamora ,2015) Adapun beberapa teknik seleksi antara lain:

1. Interview
2. Tes Psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat Pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Sedangkan menurut Simamora (2015), langkah-langkah dalam seleksi yaitu:

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan Referensi
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes Penerimaan
6. Tes Psikologi
7. Tes Kesehatan
8. Wawancara akhir atasanlangsung
9. Memutuskan diterima atau ditolak

Kinerja

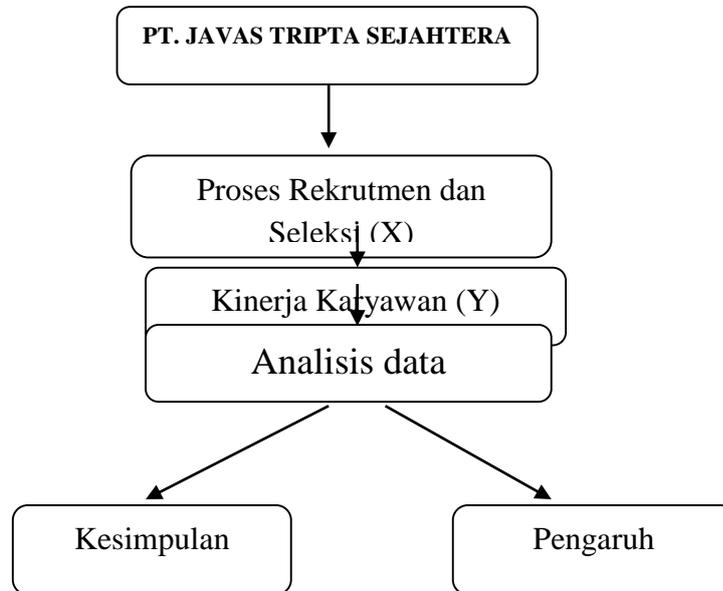
Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). (Payaman, 2010).

Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini

adalah seperti gambar berikut ini :



Hipotesis

Hipotesis menurut Ruseffendi (2006:33) adalah penjelasan atau jawaban tentatif (sementara) tentang tingkah laku, fenomena (gejala), atau kejadian yang akan terjadi, bisa juga mengenai kejadian yang sedang terjadi. Berdasarkan pada kerangka pikir diatas, dari penelitian ini dapat diambil sebuah hipotesis. Sebelum hipotesis, peneliti memberikan penentuan dasar proses rekrutmen dan proses seleksi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan jenis penelitian yang dipakai ialah jenis penelitian kausal. Menurut pendapat Sugiyono (2010:84), jenis penelitian kausal adalah hubungan dari sebab akibat antara 2 (dua) variabel ialah variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (yang dipengaruhi). Penelitian ini dilaksanakan pada PT Javas Tripta Sejahtera Kota Malang yang bergerak dibidang distribusi obat- obatan. Dengan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (studi kuantitatif pada PT Javas Tripta Sejahtera).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Javas Tripta Sejahtera yang berjumlah 80 orang. Karena jumlah populasi yang diteliti tidak terlalu banyak, maka dalam penelitian ini teknik sampling menggunakan teknik sensus yaitu

semua anggota populasi dijadikan responden. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang karyawan di PT Javas Tripta Sejahtera.

Variabel Penelitian

1. Rekrutmen

Nawawi (2008) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah :

- a. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
- b. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
- c. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
- d. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

2. Seleksi

Seleksi pegawai merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Simamora, 2015) Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan

Tujuan utama suatu perusahaan atau organisasi melaksanakan rekrutmen dan seleksi adalah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan. Perusahaan mencari karyawan yang bermutu adalah sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang bermutu juga akan menambah mutu suatu perusahaan. (Salito, 2012).

HASIL

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis yang dipakai adalah:

H₀: artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H_a: artinya suatu variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen

Dari uji t pada pengujian hipotesis hasil lebih mengarah pada

H₁: proses rekrutmen berpengaruh positif pada kinerja karyawan

H₂: proses seleksi berpengaruh positif pada kinerja karyawan

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	. 12.492	1.327		. 9.412	.034		
	Proses Rekrutman	.247	.079	.313	3.115	.000	.759	1.318
	Proses Seleksi	.360	.072	.501	4.984	.000	.791	1.265
							.943	1.060

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model	t	Sig.
1 Proses Rekrutmen	3.115	.000
Proses Seleksi	4.984	.000

t_{tabel} = 2,021

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapatlah disajikan hasil pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT Javas Tripta Sejahtera dampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut akan dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Kresnani (2010) yang hasil penelitian berjudul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan terbukti variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Kemudian peneliti lainnya yang sebagaimana dilakukan oleh Fitri Yunita (2010) menemukan ada pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen dengan kinerja karyawan outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andika (2011) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan, ternyata sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT Javas Tripta Sejahtera berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2. Pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara seleksi karyawan dengan kinerja karyawan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Proses seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga (2010) ternyata ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Selanjutnya Fitri Yunita (2010) yang melakukan penelitian mengenai sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan Outsourcing pada PT. Persero Alih Daya Wilayah Sombagut dimana menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan Outsourcing.

Sedangkan Andhika (2011) yang menemukan ada pengaruh yang signifikan antara metode penarikan dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dan selain itu Andhika menemukan bahwa proses seleksi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar, sehingga dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti ternyata seleksi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT Javas Tripta Sejahtera dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Kemudian dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, sedangkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapatlah dikatakan terbukti.

Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis kedua, ternyata variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses seleksi. Alasannya karena proses seleksi memiliki nilai t-hitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan terbukti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh antara proses rekrutmen dan proses seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Javas Tripta Sejahtera, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti bahwa proses rekrutmen dan proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya
2. Variabel yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Javas Tripta Sejahtera adalah proses seleksi, alasannya karena variabel proses seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel proses rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti bahwa proses H_2 (hipotesis 2) lebih memiliki koefisien regresi lebih besar dari pada H_1 (hipotesis 1)

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex, S, Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas* Jakarta: Ghalia Indonesia. Alfabeta.
- Anoraga, Pandji. (2005). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad. (2000). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty
- Azwar, Saifuddin (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- Dubrin Andrew J. (2005). *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. (2007). *Organizations (Terjemahan)*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Indah Wahyuni. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor. *Skripsi*: Universitas Pakuan Bogor.
- Jesslyn Chandra. (2013). Studi Deskriptif Proses Rekrutmen, seleksi, Dan Penempatan Karyawan Pada PT. Triputra Suray Jaya. *Skripsi*: Universitas Indonesia.
- M. Manullang. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan 16. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mahsun, Mohamad. (2011). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. (2011). *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Miles, Mattew B dan A. Michael Huberman. (2007). *Analisis Data Kualitatif, Buku sumber tentang metode-metode baru*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Moekijat. (2013). *Latihan dan pengembangan Sumber daya Manusia*. cetakan kelima, Bandung: Mandar Maju.
- Nassirudin (2014). *Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Wahana Meta Riau Nissan Arengka Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Nawawi, H. Hadari. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang*

Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Profesionalisme Karyawan.

Rivai, Veithzal, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana

Robbin, Stephen. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT.Indeks.

Robbins SP, dan Judge. (2015). *Profesionalisme Karyawan*. Jakarta: Salemba Empat.

Sadili Samsudin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Sarwono, Salito, (2012). *Sumber Daya Manusia kunci Sukses Organisasi*, Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.

Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Siagian, Sondang. (2010). *Manajemen SDM*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang. (2012). *Manajemen Seleksi SDM. Cet 16*. Jakarta: Bumi Aksara

Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Ke-2. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta : YKPN.

Simamora, Henry, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.

Simanjuntak, Payaman J. (2010). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit Jakarta: FEUI

Simanjuntak, Payaman J. (2012). *Manajemen dan Evaluasi Kerja. Lembaga Penerbit FEUI*, Jakarta.

Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Soekidjo Notoatmodjo. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Sudarmanto S.I.P, MSi. (2009), *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi (Metode R&D)*, Edisi Revisi, Cetakan 15, Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

T. Hani Handoko. (2013). *Manajemen, Edisi Kedua*, Yogyakarta: YOGYAKARTA