

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Perguruan Tinggi XYZ Jakarta Timur

Enjang Hidayat¹⁾, Ignatius Ario Sumbogo²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institute Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email : ehidayat.joni@gmail.com

²⁾ Email : Ignatius.sumbogo@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of recruitment and training on employee performance at XYZ College in East Jakarta. Field research method with quantitative approach. Employee population 150 people with a sample of 50 people. The sampling technique is non-probability sampling with the type of random sampling. Data processing using multiple linear regression using SPSS Version 25 software. The results of this study conclude that there is no direct effect of recruitment on performance, there is a significant effect of training on performance and simultaneously recruitment and training have a significant effect on performance.

Keywords: recruitment, training, performance.

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di perguruan tinggi XYZ di Jakarta Timur. Metode penelitian lapangan dengan jenis pendekatan kuantitatif. Populasi karyawan 150 orang dengan jumlah sampel 50 orang. Teknik sampling non probability sampling dengan jenis random sampling. Pengolahan data menggunakan regresi linear berganda menggunakan software SPSS Versi 25. Hasil Penelitian ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja, terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja dan secara simultan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: rekrutmen, pelatihan, kinerja

I. PENDAHULUAN

Karyawan adalah salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah perguruan tinggi pendidikan karenamenjadi kunci yang menentukan perkembangan perguruan tinggi. Dalam konteks sumber daya manusia, karyawan adalah manusia yang dipekerjakan oleh perguruan tinggi untuk mencapai tujuan perguruan tinggi. Perkembangan manajemen mengubah posisi karyawan, tidak semata sumber daya

belaka, melainkan modal atau aset bagi perguruan tinggi atau perguruan tinggi atau dikategorikan sebagai *human capital*. Hal ini berarti bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) dilihat bukan sekadar aset, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan (bandingkan dengan portfolio investasi) serta dimaknai bukan sebagai beban atau *liability (cost)*. Hal ini menandakan perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi.

Manajemen SDM (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber

daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pelatihan, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, sama halnya seperti Perguruan tinggi XYZ di Jakarta Timur.

Sebagaimana perusahaan, sebuah perguruan tinggi juga butuh sumber daya manusia yang baik, yang sesuai dengan keinginan perguruan tinggi tersebut. Ada beberapa tahap yang harus dijalankan perusahaan untuk mendapatkan karyawan atau karyawan yang kompeten. Proses untuk mendapatkan karyawan akan dimulai dari proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

Proses rekrutmen sudah dijalankan dengan prosedur tetap selama beberapa tahun di Perguruan tinggi XYZ. Tetapi, proses rekrutmen di Perguruan tinggi XYZ Jakarta Timur masih dirasa memiliki beberapa persoalan dan dapat dinilai belum maksimal. Salah satu catatan untuk bidang rekrutmen adalah soal kesesuaian antara bidang kompetensi karyawan-karyawan dengan tanggungjawab yang mereka terima.

Kondisi ini mengacu pada aturan yang disyaratkan yakni dengan kewajiban memiliki keterampilan. Kondisi tidak linear antara kompetensi pendidikan minimal yang dituntutkan dengan kewajiban jabatan memiliki dampak besar pada performa. Hal ini dapat dilihat dari data hasil survei pendahuluan yang peneliti lakukan. Berikut adalah hasil pengolahan data primer dengan variabel rekrutmen.

Menurut peneliti, terdapat masalah pada variabel rekrutmen yang ditunjukkan pada pernyataan nomor 2 (tentang perencanaan rekrutmen) dengan jawaban 'Tidak' sebanyak 60%, pernyataan nomor 5 (tentang waktu pelaksanaan rekrutmen) dengan jawaban 'Tidak' sebanyak 76%, dan pada pernyataan nomor 6 (tentang sumber sumber rekrutmen) dengan jawaban 'Tidak' merupakan beberapa unsur penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam melaksanakan rekrutmen terkait dengan kinerja karyawan terhadap perguruan tinggi.

Selain variabel rekrutmen, sumber daya manusia juga membutuhkan aspek pelatihan untuk dapat memaksimalkan performa karyawan. Hal ini dibutuhkan karena mayoritas karyawan belum berpengalaman dan belum memperlihatkan kompetensi yang menjadi standar karyawan. Di sisi lain, pelatihan bertujuan agar karyawan baru lebih cepat dalam mengerti maksud dan tujuan perusahaan, sekaligus untuk mengasah dan memotivasi kemampuan karyawan atau karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pelatihan dapat diartikan sebagai proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang mencakup tujuan perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Kondisi pelatihan karyawan menunjukkan proses

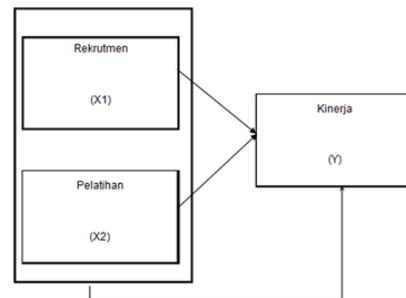
manajerial yang belum maksimal. Peneliti membuktikan kondisi tersebut dengan melakukan survei pendahuluan. Berikut adalah hasil pengolahan data primer variabel pelatihan.

Menurut peneliti, terdapat masalah pada variabel rekrutmen yang ditunjukkan pada pernyataan nomor 2 (tentang munculnya kreativitas kerja) dengan jawaban ‘Tidak’ sebanyak 88% dan pada pernyataan nomor 5 (tentang memberikan kontribusi kepada sesama karyawan dan organisasi) dengan jawaban ‘Tidak’ sebanyak 76%. Pernyataan 2 dan 5 merupakan beberapa unsur penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam melaksanakan pelatihan terkait dengan kinerja karyawan terhadap perguruan tinggi.

Kinerja pegawai biasa diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengankinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara simultan yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja sering juga diartikan sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja merupakan suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

II. METODE PENELITIAN

Setelah sebelumnya telah dikemukakan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di XYZ Jakarta Timur . Untuk itu, peneliti akan menganalisis tentang sejauh mana rekrutmen, dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan lewat model konsep penelitian. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Habibi (2011) menunjukkan bahwa kinerja karyawan menjadi variabel dependen dengan variabel independennya adalah rekrutmen dan kinerja. Berdasarkan sumber tersebut, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 3.1 Model Konseptual Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas dengan menggunakan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas. Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Dalam uji multikolinearitas, jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak terdapat multikorelasi. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa VIF yaitu 1.445. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini, karena ($VIF \leq 10$) yaitu 1.445. Selain itu, di kolom tolerance menunjukkan angka 0.692. Yang berarti, tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini, karena ($Tolerance \leq 0.1$) yaitu 0.692. Artinya bahwa antara variabel bebas, Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi. Hasil Data Uji Heterokedastisitas menunjukkan gambar scatterplot (gambar 4.5) yang telah dilakukan terlihat menyebar secara rata dari bagian atas hingga bawah, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Hasil dari Uji Hipotesis t tersebut adalah pada variabel Rekrutmen (X1) menunjukkan t hitung adalah 0.456. Yang menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} \leq t \text{ kritis} = 0.456 \leq 2.012$. Hasil ini mengidentifikasi bahwa variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.

Pada variabel Pelatihan (X2) menunjukkan t hitung adalah 9.106. Yang menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} \geq t \text{ kritis} = 9.106 \geq 2.012$. Hasil ini mengidentifikasi bahwa variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Koefisien variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi terhadap variabel rekrutmen (X1) sebesar

0.650 yang lebih besar dari 0.05 ($0.650 > 0.05$). Dalam organisasi ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melainkan faktor lain..

Koefisien regresi variabel pelatihan (X2) sebesar 0.948 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel pelatihan (X2) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.948. Koefisien variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi terhadap variabel pelatihan (X2) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Pada kedua variabel bebas (X1 dan X2) yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang lebih besar adalah variabel pelatihan (X2) karena nilai konstanta variabel pelatihan (X2) lebih besar dari variabel rekrutmen (X1) yaitu $0.948 > 0.042$. Dari hasil diatas dapat kita simpulkan bahwa diantara kedua variabel bebas (X1 dan X2) hanya variabel pelatihan (X2) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Data Regresi Linear Berganda:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$Y = 1,233 + 0.042X_1$ (Pengaruh RK terhadap KK) + $0.948X_2$ (Pengaruh PL Terhadap KK) + e. Konstanta sebesar 1.233 menyatakan bahwa : jika nilai variabel rekrutmen (X1) dan pelatihan (X2) bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah 1.233. Koefisien regresi variabel rekrutmen (X1) sebesar 0.042 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel rekrutmen (X1) akan memberikan kenaikan skor sebesar 0.042.

Hasil Uji t Lanjutan menunjukkan koefisien regresi variabel pelatihan (X2) sebesar 1.114 artinya jika ada setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel pelatihan (X2) akan

memberikan kenaikan skor sebesar 1.114. Koefisien variabel pelatihan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dikarenakan tingkat signifikansi terhadap variabel pelatihan (X2) sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

Hasil Uji F menunjukkan bahwa F hitung \geq F kritis = $63.381 \geq 3.195$. Hal ini mengidentifikasi bahwa H_0 ditolak yang mengartikan bahwa variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari signifikansi diketahui angka signifikansi $0.00 < 0.05$, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel independen (X1 dan X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y). Hasil Uji Korelasi menunjukkan: Variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.502 terhadap variabel kinerja karyawan (Y), menurut Ridwan (2005:136) variabel rekrutmen (X1) memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Korelasi ini juga memiliki signifikansi yang baik karena $0.00 < 0.05$. Variabel pelatihan (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.853 terhadap variabel kinerja karyawan (Y), menurut Ridwan (2005:136) variabel rekrutmen (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Korelasi ini juga memiliki signifikansi yang baik karena $0.00 < 0.05$.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²): Hasil Uji Determinasi X1, X2 terhadap Y diketahui R² atau koefisien determinasi sebesar 53.4% yang berarti besar pengaruh Variabel Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46.6% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

Hasil Uji Determinasi X2 terhadap Y menunjukkan nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 52.9% yang berarti besar pengaruh Variabel Rekrutmen dan

Pelatihan terhadap Variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 47.1% ditentukan oleh faktor-faktor lain.

IV. SIMPULAN

Pihak perguruan tinggi perlu untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan kembali waktu pengadaan rekrutmen. Walaupun saat ini Perguruan tinggi sudah cukup baik dan tepat waktu dalam hal rekrutmen, namun alangkah baiknya kegiatan rekrutmen dijadwalkan oleh pihak perguruan tinggi.

Pada variabel rekrutmen, pernyataan yang terendah rata-ratanya adalah pernyataan RK14 yang tertulis "Perekrutan calon karyawan berasal dari eksternal perguruan tinggi". Dari pernyataan tersebut dapat diambil implikasi manajerial sebagai berikut:

Pihak perguruan tinggi sebaiknya memilih calon karyawan tidak hanya dari internal atau lingkungan dalam perguruan tinggi, hal ini bertujuan agar ada pihak eksternal perguruan tinggi yang bergabung di perguruan tinggi. Karena dengan adanya pihak eksternal, maka perguruan tinggi bisa mendapat wawasan baru serta adat baru yang dibawa oleh pihak eksternal.

Pada variabel pelatihan, pernyataan yang tertinggi rata-ratanya adalah pernyataan PL10 yang tertulis "Kondisi lingkungan sudah memadai untuk mendukung proses pelatihan". Dari pernyataan tersebut dapat diambil implikasi manajerial sebagai berikut:

Pihak perguruan tinggi hendaknya mempertahankan dan akan lebih bagus lagi jika bisa meningkatkan kondisi lingkungan untuk mendukung proses pelatihan, mulai dari sarana dan prasarana yang ada.

Pada variabel pelatihan, pernyataan yang terendah rata-ratanya adalah pernyataan PL1 yang tertulis "Materi

pelatihan sudah lengkap”. Dari pernyataan tersebut dapat diambil implikasi manajerial sebagai berikut:

Perlu adanya perhatian khusus dalam hal pemilihan materi dan penyampaian materi saat pelatihan, mengingat bahwa variabel Pelatihan (X2) memiliki signifikansi yang cukup baik dengan variabel Kinerja (Y).

Pada variabel kinerja, pernyataan yang tertinggi rata-ratanya adalah pernyataan KK7 yang tertulis “Hasil kerja anda sesuai dengan yang sudah ditetapkan”. Dari pernyataan tersebut dapat diambil implikasi manajerial sebagai berikut:

Walaupun tingkat pemahaman para karyawan terhadap berbagai aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan pihak perguruan tinggi cukup tinggi, pihak perguruan tinggi masih perlu untuk melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap ketaatan para karyawan akan aturan dan prosedur kerja tersebut.

Pada variabel kinerja, pernyataan yang tertinggi rata-ratanya adalah pernyataan KK13 yang tertulis “Anda selalu tepat waktu saat tiba di perguruan tinggi”. Dari pernyataan tersebut dapat diambil implikasi manajerial sebagai berikut:

Perusahaan harus memiliki kiat khusus atau mungkin sanksi bagi para karyawan yang tidak tepat waktu saat tiba di perguruan tinggi. Hal ini memang dianggap sepele, tetapi memiliki dampak yang besar bagi kemajuan perguruan tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, Aliansyah. “Statistika- Pengujian Hipotesis”. 2015. [Online]. Diakses 18 Januari 2017, dari <http://sman3subang.sch.id/statistika-pengujian-hipotesis/>.
- Eriyanto. (2007). *Teknik Sampling Analisis Opini Public*. Yogyakarta: LKiS pelangi aksara.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Griffin. (2004). *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: PendekatanPemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Laksmi Riani, A. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lukman Syamsuddin. (2011). *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyatiningsih, Endang. (2012). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Noor, Juliansyah. (2001). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Patimah, Siti. (2015). “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung”. Vol 3, hlm: 165-190.[Online]. Diakses 12 Mei 2017 dari [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=285151&val=7141&title=pengaruh%20rekrutmen%20dan%20seleksi%20terhadap%20kinerja%20kepala%20madrasah%20ibtidaiyah%20negeri%20\(min\)%20sekota%20bandar%20lampung](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=285151&val=7141&title=pengaruh%20rekrutmen%20dan%20seleksi%20terhadap%20kinerja%20kepala%20madrasah%20ibtidaiyah%20negeri%20(min)%20sekota%20bandar%20lampung).
- Permendikbud no.62 tahun 2013 tentang Sertifikasi Karyawan dalam Jabatan untuk Penataan Karyawan.
- Raharjo, Sahid. (2014). “SPSS Indonesia (olah data statistik dengan program SPSS) : cara melakukan uji validitas product momen

- dengan SPSS”. [online]. Diakses 24 Juni 2017 dari spssindo.blogspot.com/2014/01/uji-validitas-product-momen-spss [29 September 2014].
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- S. Dwihatmojo., O.S. Nelwan., R.Ch. Kawet. “Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang”. Vol 4. [Online]. Diakses 12 Mei 2017 dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11569/11167>
- Schuler R.S. dan Jackson S.E. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Fajar. (2015). “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo”. [Online]. Diakses 12 Mei 2017 dari https://simki.lp2m.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2016/11.1.02.02.0035.pdf.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto, Gunawan. (2013). *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudiro, Achmad. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Malang: UB Press.
- Sudjana. (2005). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Suprpto, Tommy. (2009). *Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi*. Yogyakarta: MedPress.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 14, Pasal 1 tahun 2005 tentang Karyawan dan Dosen.