

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG**

Deri Mandala Putra¹, Wiwin Agustian² M. Amirudin Syarif²

Dosen Universitas Bina Darma^{2,2}, Mahasiswa Universitas Bina Darma¹

Jalan Jenderal Ahmad Yani No.3 Palembang

Sur-el : deri.putra97@yahoo.co.id¹ , wiwinagustian@binadarma.ac.id²
[, amirudinsyarif@mail.binadarma.ac.id](mailto:amirudinsyarif@mail.binadarma.ac.id)²

Abstract : PDAM Tirta Musi is the Regional Owned Enterprises (enterprises) located at Jl. Rambutan tip no. 1, sub-district west ilir ii, 30 ilir. Engaged in the provision of clean water. This study discusses the variables - variables that affect performance in PDAM Tirta Musi. Variables to be analyzed is the Recruitment and Employment. The study population was the employees of PDAM Tirta Musi. Sempel used is *simple random sampling* using the formula can slovin on 100 respondents. Hypothesis testing results show that the variable recruitment and job placement berpengaruh on employee performance. R^2 value of 67.7%, which means 32.2% influenced by other variables outside the research.

Keywords: Recruitment, Employment, and Employee Performance

Abstrak : PDAM Tirta Musi Palembang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) beralamat di jl. Rambutan ujung no. 1, kecamatan ilir barat ii, 30 ilir. Bergerak dibidang penyediaan air bersih. Penelitian ini membahas variabel – variabel yang mempengaruhi kinerja pada PDAM Tirta Musi Palembang. Variabel yang akan dianalisis adalah Rekrutmen dan Penempatan Kerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. Sempel yang digunakan adalah *simple random sampling* menggunakan rumus slovin di dapat 100 responden. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 sebesar 67,7% yang berarti 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci : Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang di gunakan perusahaan untuk pengambilan keputusan organisasi, proses peramalan dan pengelolaan dalam sumber daya manusia. Kesuksesan suatu perusahaan biasanya tergantung pada sumber daya manusianya yang terampil. Karena SDM merupakan pelaku utama yang mengelola proses manajemen hingga pengambilan keputusan dalam suatu perusahaan, untuk menciptakan terwujudnya perusahaan yang sukses. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan penempatan kerja. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the Right Man on The Right Place”*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam

menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses mendapatkan, menentukan dan menarik pelamar yang berkualitas untuk menduduki suatu posisi jabatan tertentu di lingkungan perusahaan. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena akan terjadi proses memilih terbaik dari yang baik. Sehingga setelah kebutuhan tenaga kerja dapat diperkirakan maka perusahaan melakukan rekrutmen dengan mengingat deskripsi kerja dan spesifikasi kerja yang menjadi standar kualifikasi dalam rekrutmen (Rivai,2006:158). Sedangkan penempatan kerja menurut Hasibuan (2008:179) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah kegiatan untuk menempatkan orang – orang yang telah lulus seleksi pada jabatan – jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi – klasifikasi pekerjaan. Karena penempatan kerja yang

sesuai dengan kemampuannya akan membuat karyawan dapat bekerja dengan professional sehingga tujuan perusahaan diharapkan dapat tercapai. Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat dan disesuaikan dengan kualifikasi yang dibutuhkan akan meningkatkan semangat dan kegairahan kerja serta disiplin kerja karyawan yang bersangkutan, sehingga dampak positif bagi perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan, yang tentunya akan berpengaruh pula pada prestasi perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian penempatan karyawan yang tepat diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang hendak dicapai dan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Kinerja karyawan menurut Marwansyah (2014:228) adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Proses rekrutmen yang dimiliki oleh PDAM Tirta Musi Palembang. Berdasarkan data, terakhir kali PDAM Tirta Musi

Palembang melakukan penerimaan besar – besaran yaitu pada tahun 2001, 2002 dan 2003 setelah itu tidak ada lagi perekrutan karyawan baru. namun seiring dengan kesuksesan yang di dapat PDAM Tirta Musi Palembang mereka kekurangan karyawan untuk menutupi kekurangan karyawan PDAM Tirta Musi Palembang tidak melakukan rekrutmen besar - besaran melainkan mereka melakukan kerja sama dengan koperasi untuk menutupi kurang karyawan. Maka dari itu kalau ada posisi yang kosong maka PDAM Tirta Musi Palembang merekrut karyawan dari koperasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 REKRUTMEN

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses mendapatkan, menentukan dan menarik pelamar yang berkualitas untuk menduduki suatu posisi jabatan tertentu di lingkungan perusahaan. Sehingga setelah kebutuhan tenaga kerja dapat diperkirakan maka perusahaan melakukan rekrutmen dengan mengingat deskripsi kerja dan spesifikasi kerja yang menjadi

standar kualifikasi dalam rekrutmen (Rivai,2006:158).

Menurut Rivai (2006:160) tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualifikasi tertinggi dari yang terbaik

2.2 PENEMPATAN KERJA

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005:159) tujuan penempatan kerja yaitu agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan

keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

2.3 KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/ sasaran/ kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama (Sedarmayanti,2008:263).

Sedangkan menurut Marwansyah (2014:228) kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

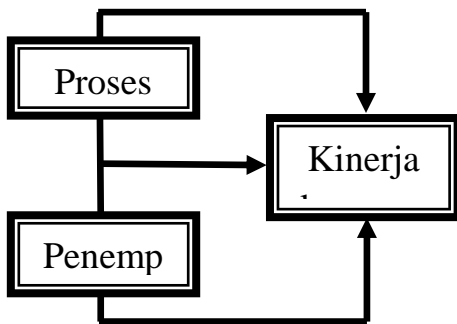
Menurut Marwansyah (2014:232) mengemukakan bahwa tujuan peniaian kinerja karyawan adalah :

- 1) Untuk mengukur kinerja secara fair dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan – tujuan yang spektif
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.3 berikut.

Tabel 2.3 Kerangka Pikir



2.5 Hipotesis

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Di duga ada pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang
- 2) Di duga ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang
- 3) Di duga ada pengaruh proses rekrutmen dan penempatan kerja

terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Musi Palembang

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 METODE PENGUMPULAN DATA

1. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan.
3. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.2 POPULASI DAN SEMPEL

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai

kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda benda alam yang lain. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pada penelien ini, penulis menjadikan karyawan dari PDAM Tirta Musi Palembang sebagai populasi yang sampai tahun 2016 total berjumlah 144 orang. Kemudian akan digunakan metode *simple random sampling*, yaitu metode pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono:2013,118). Adapun jumlah sample tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003:146)

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 UJI VALIDITAS

validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat

pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Sebuah alat ukur disebut *valid* bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur dengan menggunakan spss.

Tabel 4.9

Hasil uji validitas variabel X1, X2 dan Y

N o	Peryataan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
1	X1.1	.298	.197	Valid
2	X1.2	.315	.197	Valid
3	X1.3	.484	.197	Valid
4	X1.4	.547	.197	Valid
5	X1.5	.401	.197	Valid
6	X1.6	.363	.197	Valid
7	X1.7	.330	.197	Valid
8	X1.8	.436	.197	Valid
9	X1.9	.463	.197	Valid
10	X1.10	.356	.197	Valid
11	X1.11	.471	.197	Valid
12	X1.12	.370	.197	Valid
13	X1.13	.453	.197	Valid
14	X1.14	.302	.197	Valid
15	X1.15	.437	.197	Valid
16	X2.1	.398	.197	Valid
17	X2.2	.592	.197	Valid
18	X2.3	.479	.197	Valid
19	X2.4	.334	.197	Valid
20	X2.5	.519	.197	Valid
21	X2.6	.317	.197	Valid
22	X2.7	.316	.197	Valid
23	X2.8	.540	.197	Valid
24	X2.9	.350	.197	Valid

25	X2.10	.435	.197	Valid
26	Y.1	.287	.197	Valid
27	Y.2	.440	.197	Valid
28	Y.3	.457	.197	Valid
29	Y.4	.451	.197	Valid
30	Y.5	.348	.197	Valid
31	Y.6	.411	.197	Valid
32	Y.7	.379	.197	Valid
33	Y.8	.481	.197	Valid
34	Y.9	.343	.197	Valid
35	Y.10	.379	.197	Valid

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Pada tabel 4.9 dapat dilihat nilai indeks validitas setiap butir pernyataan lebih besar dari nilai 0,1966 hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan yang diajukan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian

4.2 RELIABILITAS

Menurut Sugiyono (2013:172) tentang reabilitas adalah “instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.”

Tabel 4.10
Uji realibilitas

Reliability Statistics				
Variab	Cronbach'	N of	Stand ar	Keter

el	s Alpha	Ite m s	Realia bilitas	angan
Rekrut men (X1)	.767	15	0.60	Reliab el
Pene mpata n kerja (X2)	.731	10	0.60	Reliab el
Kinerj a Karya wan (Y)	.659	10	0.60	Reliab el

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Nilai cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisi korelasi adalah hubungan linier antara dua variable atau lebih dari hasil pengamatan untuk menguji hipotesis asosiatif (sugiyono, 2013:257)

Tabel 4.11
Koefisien korelasi
Model Summary

M od el	R	R Square	Adjusted R Square
---------	---	----------	-------------------

1	.823 ^a	.677	.670
---	-------------------	------	------

a. Predictors: (Constant),
PENEMPATAN KERJA,
REKRUTMEN

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Dalam tabel 4.11 ini menunjukkan bahwa R sebesar 0,823. R dalam tabel ini adalah koefisien korelasi. Bila dilihat berdasarkan tabel representasi koefisien korelasi R sebesar 0,823 ini menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat antara variabelnya dan ini dapat dilihat melalui interpersien korelasi yang rangenya berada dalam 0,80 – 1,00.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap

variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.677	.670	.14657

a. Predictors: (Constant),
PENEMPATAN KERJA,
REKRUTMEN

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Berdasarkan hasil tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien sebesar 0,677 dimana analisis hitung $1 - 0,677 = 0,323$. Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 0,677 atau 67,7% yang berarti bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh sebesar 67,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan setelah dilakukan penganalisaan dengan bantuan program spss maka didapatkan output sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linier
Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.662	.255		2.595	.011
REKRUTMEN	.573	.090	.557	6.401	.000
PENEMPATAN KERJA	.275	.075	.318	3.655	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAN

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Hasil uji regresi berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 19, pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat digunakan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,662 + 0,573X_1 + 0,275X_2 + e$$

- 1) Dimana konstanta sebesar 0,662 menyatakan bahwa jika rekrutmen dan penempatan kerja nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 0.662.
- 2) Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,573 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu – satuan skor rekrutmen akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,573
- 3) Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,275 bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu – satuan skor penempatan kerja akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,275

Hasil regresi berganda didapatkan positif, artinya dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya rekrutmen dan penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan bagaimana mestinya pada PDAM Tirta Musi Palembang.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji T

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji T yang dibantu dengan program statistik SPSS 19. Pengujian ini dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95% dengan kriteria pengujian :

Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 4.14
Hasil uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.662	.255		2.595	.011
REKRUTMEN	.573	.090	.557	6.401	.000
PENEMPATAN KERJA	.275	.075	.318	3.655	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAN

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Dari hasil uji-t dapat diketahui bahwa:

1. Variabel rekrutmen memiliki T hitung sebesar 6.401 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $\geq \alpha = 0,05$ $T_{tabel} = 1,66$, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Variabel penempatan kerja memiliki t hitung sebesar 3.655 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau $\leq \alpha = 0,05$ $T_{tabel} = 1,66$, ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Dari pernyataan diatas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis menyatakan semua variabel berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang.

4.6.2 Uji –F

Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel variabel independen secara bersama – sama (*simulation*) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai

F_{hitung} hitung dengan F_{tabel} . dalam penelitian ini diperoleh hasil uji anova (F) sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.360	2	2.180	101.483	.000 ^a
Residual	2.084	97	.021		
Total	6.444	99			

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, REKRUTMEN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAN

Sumber : data primer yang diolah dengan spss 19

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f diperoleh 101.483 dengan tingkat signifikasi 0,000 karena tingkat signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakei untuk kinerja karyawan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel Rekrutmen (X1) dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan hasil pengujian hipotesis menunjukkan :

1. Pengaruh antara rekrutmen dan penempatan kerja dengan kinerja karyawan khususnya pada PDAM Tirta Musi Palembang, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan T hiting sebesar 6.401 untuk X1 dan 3.655 untuk X2 > dari T tabel sebesar 1.66, Dengan demikian hipotesis terbukti. Maka Ho ditolak dan Ha diterima
2. nilai F diperoleh 101.483 dengan tingkat signifikasi 0,000 karena tingkat signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi ini dapat dipakei untuk kinerja

karyawan, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Palembang

3. Dengan nilai koefisien kolesari R sebesar 0,823 ini menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan dapat dikategorikan memiliki hubungan yang sangat kuat antar variabel karna rangenya berda dalam 0,80 – 1,00

Koefisishn determinasi sebesar 0,677 atau 67,7% ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh sebesar 67,7% terhadap kinerja karyawan sedangkan 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial*, 2011, Gaya Media Jogjakarta.

DILFITRI. 2014. *Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Penempatan Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. BANK Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Padang*

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

IRWANSYAH PUTRA. 2013. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kayuagung*

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta, CV.

Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sadarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: Rafika
ADITAMA
- Sadili, Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian bisnis.* Bandung : Alfabeta, CV.
- Umar, Husein. 2003. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Wibowo. 2016. *Menejmen Kinerja.* Edisi Kelima. Rajawali Pers.jakarta.
- ZULIANTI. 2014. *Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Pempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di lingkungan Pemerintahan Kota Semarang*