
**Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Aktualisasi Diri Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi**

Oleh:

Delvia Rahma W.S.*)

Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul ABS*)**

Email:delviarahma9@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

The research is conducted at PT. Exel Mandiri Inovasi's. The aim of this research is to examine and analyze the influences of Recruitment, Selection and Self Actualization toward Employee's Performance partially or simultaneously, and examine and analyze the dominant influences of recruitment, selection and self-actualization toward employee's performance. The variables used in this research are Recruitment, Selection and Self Actualization as independent variables and employee's performance as the dependent variable. The type of research used is explanatory research. The samples used are 74 respondents of using saturated sample method. The data collection method used is questionnaire method. The analysis methods used are instrument test, normality test, classic assumption test, linear multiple regression test, and hypothesis test with the help of SPSS 14.0 for Windows.

The results of the research show that Recruitment has a significant influence on the performance of PT. Exel Mandiri Innovation's employees, Selection has a significant influence on the performance of PT. Exel Mandiri Innovation's employees, Self Actualization has a significant influence on the performance of PT. Exel Mandiri Innovation's employees. Therefore, it can be concluded that Recruitment, Selection and Self Actualization partially or simultaneously have significant influences on the performance of PT. Exel Mandiri Innovation's employees.

Keywords: *Rcruitmen, Selection, Self Actualization, Employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berperan dalam menjalankan segala aktivitas manajemen di perusahaan. Sumber daya yang yang diinginkan harus sesuai dengan kualitas dan kuantitas pada perusahaan.

Dari banyaknya sumber daya di perusahaan, sumber daya yang harus dikelola dengan maksimal adalah sumber daya manusia, hal ini berkaitan dengan aset penting yang dimiliki perusahaan dimana keberadaannya dipandang sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan di dalam perusahaan pastinya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset penting bagi perusahaan dimana keberadaannya dijadikan ujung tombak untuk berlangsungnya manajemen di perusahaan.

Berjalannya manajemen suatu perusahaan bisa dikatakan baik, yakni dengan ada kontribusi penuh dari karyawan baik itu dari tanggung jawab atas tugas-tugas yang menjadi ukuran dalam bekerja. Dalam hal ini didalam perusahaan yang sangat berpengaruh yakni kinerja, kinerja yang baik yaitu kinerja yang mampu membawa perusahaan pada titik pencapaian tujuan perusahaan.

Namun ada yang perlu dianalisis yaitu permasalahan pada kinerja di perusahaan tersebut, masalah yang terjadi adalah permasalahan yang berasal dari internal dimana ketepatan karyawan dalam bekerja kurang, lalu di sisi eksternal pihak perusahaan kurang bekerja sama dengan lembaga sponsor dari luar perusahaan. Maka dari itu pimpinan perusahaan perlu mengeluarkan kebijakan yang tegas dengan mengadakan evaluasi atau rapat dengan pihak lembaga.

Memiliki sumber daya berkualitas baik ditunjukkan, diperlihatkan dandiukur melalui kinerja. Menurut Wibowo (2007) “kinerja adalah hubungannya kuat hasil pekerjaan dengan organisasi strategis. Lingkungan yang terdiri banyak pengembangan faktor organisasi, cepatnya perubahan teknologi, dan kebutuhan dari organisasi. Kinerja tinggi mengacu pada tugas-tugas dari individu yang telah diberikan. Karena masing-masing individu memiliki tugas yang berbeda-beda memang pada dasarnya kemampuan yang dimiliki seorang karyawan berbeda dari faktor berfikir maupun dalam bekerja”.

Padahal di perusahaan karyawan yang berkompeten tersedia pada perusahaan, sebenarnya terbatas saat ini dan menurun karena karyawan mengalami pensiun, pindah kerja, berhenti, cuti panjang, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau mungkin juga meninggal dunia. Supaya kinerja perusahaan bisa dipertahankan yakni saat ada lowongan, pihak-pihak yang berbakat yang terkait dengan masalah karyawan perlu mempersiapkan karyawan pengganti orang yang memiliki kompetensi sesuai dengan kompetensi sesuai dengan posisinya tersebut. Untuk itu, perencanaan karyawan, yang dimulai dengan proses perekrutan, pemilihan, penempatan, pelatihan, dan pengembangan karir, akan berdampak besar pada kinerja perusahaan di masa depan.

Untuk menjadi perusahaan yang mampu bersaing, harus ada nilai tambah yang tinggi yang diberikan kepada stakeholder. Strategi umum diimplementasikan dengan pembinaan untuk sumber daya manusia yang berlanjut, ditetapkan kriteria rekrutmen dan seleksi yang tepat karena hal ini mampu mempengaruhi kinerja nantinya

Bagian personalia atau kemampuan untuk mengawasi pelaksanaan proses SDM dan perekrutan dipastikan proses perekrutan dan seleksi dilakukan sesuai fase yang telah direncanakan dan obyektif. Gagal dalam implementasi sistem

rekrutmen karyawan akan mempengaruhi proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya kinerja dari perusahaan yang memberikan layanan pelanggan perusahaan, tetapi juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan layanan maksimal pada pelanggan perusahaan, maka rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan baik dan banyak pertimbangan yang dilakukan.

Kebutuhan yang tidak terpenuhi bisa berdampak pada kinerja atau menghentikan karyawan karyawan. Keinginan karyawan dan bentuk kebutuhan manusia memiliki kebutuhan primer, sekunder, dan tersier, sehingga kebutuhan adalah salah satu faktor penting menjadi semangat kerja karyawan. Karyawan akan termotivasi ketika kebutuhan mereka terpenuhi, kinerja karyawan berdampak positif dan meningkat.

Pada teori Maslow (1970) kebutuhan tingkat tertinggi yakni memenuhi aktualisasi diri. Ketika seseorang telah memenuhi empat kebutuhan di bawahnya, kemudian ia juga akan membutuhkan aktualisasi diri di mana dapat diakui sebagai *kontributor* penting bagi perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan pada kepuasan individu.

Semua potensi sendiri dalam mencapai aktualisasi diri, karena ini merupakan kebutuhan penting bagi manusia. Namun karyawan tidak memahami ataupun menyadari akan kebutuhan hakikat dirinya untuk mencapai tingkat aktualisasi diri mereka. Padahal setiap orang memiliki kesempatan tumbuh dan berkembang, membawa perubahan yang lebih baik untuk diri mereka. Jadi yang perlu ditekankan di sini adalah seberapa perusahaan ataupun organisasi untuk mendorong karyawan untuk mengaktualisasi dirinya hingga mampu untuk berkinerja dengan baik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen, seleksi, dan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Exel Mandiri Inovasi?
2. Bagaimana rekrutmen, seleksi, dan aktualisasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Exel Mandiri Inovasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial rekrutmen, seleksi, dan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Exel Mandiri Inovasi
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan rekrutmen, seleksi, dan aktualisasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Exel Mandiri Inovasi

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

yaitu terutama untuk referensi tambahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia..

Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi, kepada pihak perusahaan akan pengaruh rekrutmen, seleksi, dan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen dapat dipengaruhi oleh kinerja, ditunjukkan oleh teori Schuler (1987:125) yang menjelaskan bahwa efektivitas perekrut dilaksanakan dengan baik, dapat membantu lembaga mencapai tujuan umum termasuk produktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kepatuhan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh Casteter dalam Tirawati (2012:66) yang mengatakan bahwa pengadaan rekrutmen yang tidak benar dengan rencana yang telah ditentukan, menimbulkan masalah yang telah mengeluarkan biaya tinggi, seperti ketidaksesuaian dengan penempatan kerja antara jabatan telah ditentukan, kinerja rendah, karyawan sering terlambat, pegawai yang tidak hadir tinggi, perilaku anti organisasi, dan masa kerja jabatan yang belum pasti. Dengan rekrutmen yang direncanakan dan dilakukan secara baik, maka karyawan yang diperoleh lebih berkualitas ini sudah dibuktikan dengan penelitian (Nugroho, 2012) sehingga nantinya kinerja yang dihasilkan pun akan baik.

Seleksi

Dengan seleksi yang tepat, akan meningkatkan kualifikasi karyawan yang diterima sehingga memudahkan pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan, kemampuan kerja nantinya lebih terjamin yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul untuk mencapai tujuan perusahaan (Malayu, 2007).

Hasibuan (2011) “seleksi adalah suatu kegiatan memilih serta menentukan diterimanya pelamar maupun ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.”. Untuk mendapatkan calon pekerja berkualitas perlu pertimbangan dari perusahaan, mengingat calon yang dipilih harus sesuai dengan posisi kosong yang dibutuhkan hal ini sudah dibuktikan pada penelitian terdahulu Riansyah dan wardiningsih (2015). Mencocokkan dengan tepat jenis pekerjaan serta dengan perusahaan yakni yang sesuai dengan tujuan dari seleksi itu sendiri. Hal ini menjadi pertimbangan dikarenakan calon karyawan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, dimana calon karyawan juga harus sesuai dengan pekerjaan serta budaya di perusahaan.

Aktualisasi Diri

Pemenuhan kebutuhan akan aktualisasi diri adalah kebutuhan tingkat tertinggi dari teori Maslow. Pada saat karyawan telah terpenuhi dalam keempat kebutuhan dibawahnya maka mereka membutuhkan aktualisasi diri, ketika karyawan yang mempunyai kontribusi penting dapat diakui didalam perusahaan. Kebutuhan aktualisasi diri dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi individu. Kebutuhan akan kepuasan terdiri dari: kebutuhan untuk mewujudkan diri mengenai nilai dan kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan (Maslow 2007:223).

Kebutuhan aktualisasi diri karyawan yang melibatkan keinginan untuk berkarya sesuai dengan keahlian yang dimiliki, untuk meningkatkan karier dan keberhasilan perusahaan, mengutarakan keinginan untuk menemukan dan mengembangkan hal-hal baru berdasarkan pengetahuan serta keterampilan orang

lain dan potensi mereka dalam diri, mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang mampu mengaktualisasikan diri di tempat kerja dapat meningkatkan kinerjanya hal ini telah dibuktikan dalam penelitian Ariyanti (2017). Pada perusahaan, karyawan yang memiliki aktualisasi diri akan dapat mengoptimalkan kemampuan dalam dirinya dengan melakukan usaha secara optimal serta hal-hal yang lebih dari yang diharapkan. Maslow 1970) dalam menyatakan “aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik’.

Kinerja

Abdullah (2013:331) mengatakan bahwa kinerja yakni hasil kerja organisasi, yang sebaik mungkin oleh karyawan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh pemimpin (manajer), kemampuan dan kompetensi karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja”. Seorang karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik yakni dengan memaksimalkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Untuk menghasilkan itu perlu adanya standar kinerja untuk karyawan sebagai alat ukur untuk hasil kinerjanya

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*). Menurut Singarimbun (2006:5) “*Explanatory research* merupakan penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel dengan melalui pengujian hipotesa” dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Yang menjadi populasi pada penelitian ini karyawan tetap PT. Exel Mandiri Inovasi di Jl. Tawang Argo No.9 Desa Lawang, Kecamatan Lawang, Kabupaten Malang yang berjumlah 74 karyawan. Pada penelitian ini penentuan sampel yakni dengan sampel total atau sampling jenuh seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2013:126) bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

Tabel 1. Definisi Operasioanal Variabel

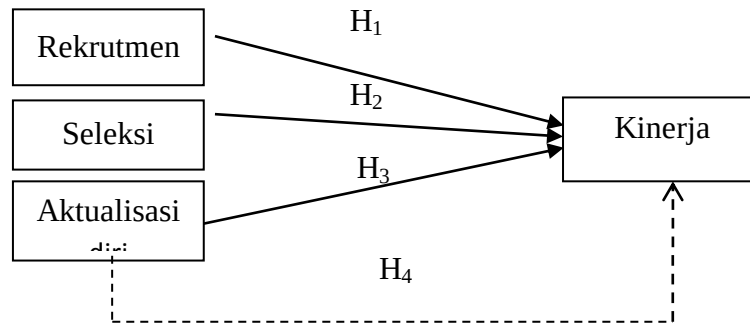
No	Variabel	Indikator	Item Pernyataan
1.	Kinerja (Y)	Kualitas, Kuantitas,Pelaksanaan tugas dan Tanggung jawab	Saya bekerja sesuai dengan kualitas kerja yang ditetapkan Saya bekerja sesuai dengan kuantitas yang telah dikerjakan Saya memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus dikerjakan
2.	Rekrutmen (X1)	Dasar perekrutan, Sumber perekrutan dan Metode perekrutan	Dasar rekrutmen calon pelamar sesuai dengan kebutuhan karyawan Sumber rekrutmen dapat berasal dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan

			Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas
3.	Seleksi (X2)	Pendidikan, Pengalaman, Kesehatan, Tes tertulis dan Tes wawancara	Jenjang pendidikan formal yang dipersyaratkan berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan Pengalaman dipertimbangkan dalam seleksi Tes kesehatan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan Dilakukannya tes tertulis Wawancara yang dilakukan dapat membantu menjelaskan kepribadian saya
4.	Aktualisasi diri (X3)	Kesempatan pengembangan diri, Kesempatan promosi jabatan dan Kebijakan pendukung untuk kerja secara optimal.	Saya memperoleh kesempatan yang luas untuk mengembangkan diri saya melalui pelatihan Saya memperoleh kesempatan yang luas untuk dipromosikan sesuai potensi yang saya miliki Di perusahaan ini terdapat kebijakan yang mendukung bagi karyawan untuk unjuk kerja secara optimal

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden dan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, internet dan sumber lainnya.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan bantuan *software* SPSS. Menurut Ghazali (2013) “SPSS (*Statistical Package for Social Science*) adalah *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non parametrik dengan basis *windows*”. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 : Kerangka konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang telah dikumpulkan sebelum dianalisis yakni telah melewati beberapa uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas dan uji linear berganda yang kesemuanya telah memiliki nilai diatas nilai signifikasni, sehingga layak diteruskan dalam penelitian

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.275	1.669		.165	.869
	Rekrutmen	.318	.144	.236	2.212	.030
	Seleksi	.432	.110	.424	3.941	.000
	Aktualisasi Diri	.256	.125	.205	2.040	.045

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji F diperoleh hasil signifikan sebesar 0.000 yang mana lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian, hipotesis yang diajukan yaitu bahwa rekrutmen, seleksi, aktualisasi diri berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi dapat diterima.

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga, yaitu untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel independen (X) terhadap variabel (Y).

Tabel 3

Hip	Pernyataan	Nilai t hitung	Keputusan	Besarnya pengaruh
H1	Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	02.212	H ₁ diterima H ₀ ditolak	78.73%
H2	Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	03.941	H ₁ diterima H ₀ ditolak	74.8%
H3	Aktualisasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	2.040	H ₁ diterima H ₀ ditolak	79%

Uji t ini dimaksud untuk mengetahui apakah ada dalam model regresi variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*. Berdasarkan Tabel Uji t dapat di analisis sebagai berikut ini :

1. Nilai signifikansi rekrutmen terhadap kinerja karyawan $0.030 < 0.05$ dan nilai t hitung $02.212 > t$ tabel 0.000 artinya terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi seleksi terhadap kinerja karyawan $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $03.941 > t$ tabel $0,000$ artinya terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai signifikansi aktualisasi terhadap kinerja karyawan $0.045 < 0.05$ dan nilai t hitung $2.040 > t$ tabel 0.000 artinya terdapat pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian , diperoleh output H1 diterima, bahwa terdapat pengaruh positif rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan rekrutmen secara parsial (sendiri) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar (78.73%). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang baik mampu memberikan tambahan peningkatan terhadap kinerja.

Variabel rekrutmen dengan indikator dasar perekrutan yakni untuk menempati posisi tertentu, harus didasarkan pada spesifikasi pekerjaan yang ditentukan.. Sumber perekrutan dapat berasal sumber internal yakni ditarik dari karyawan yang telah ada dalam perusahaan yakni dengan cara rotasi, promosi sampai demosi lalu bisa juga dengan transfer, sumber eksternal yaitu karyawan yang mengisi posisi yang kosong diambil dari sumber-sumber tenaga kerja dari luar perusahaan. Metode Perekrutan dapat dilakukan dengan metode tertutup dan metode terbuka. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan

Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis yang kedua (H2) disimpulkan bahwa H2 diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan didapatkan menunjukkan besarnya pengaruh adalah sebesar 74.8%. Hasil tersebut menguatkan penelitian terdahulu bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan rekrutmen memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. (Riansyah dan Wardiningsih 2015).

Variabel seleksi dengan indikator pendidikan yang merupakan persyaratan yang berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan, pengalaman kerja seorang karyawan masuk dalam pertimbangan seleksi, kesehatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan kerja, tes tertulis dilakukan sesuai dengan prosedur seleksi, dan tes wawancara dilakukan untuk membantu menjelaskan kepribadian calon karyawan. Tahap ini dilakukan sesuai sehingga kinerja karyawan dirasakan baik.

Aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis yang ketiga (H3) disimpulkan bahwa H3 diterima yakni terdapat pengaruh signifikan aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan didapatkan menunjukkan besarnya pengaruh adalah sebesar 79%. Hasil tersebut menguatkan penelitian terdahulu aktualisasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan aktualisasi diri memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Hasil ini sejalan Ariyanti (2017) dengan penelitian yang membuktikan aktualisasi diri berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Variabel seleksi dengan indikator kesempatan pengembangan diri yakni dengan memberikan kesempatan yang luas untuk karyawan yakni dengan melalui pelatihan, peluang untuk promosi dengan potensi yang dimiliki karyawan berhak mendapatkan kesempatan dipromosikan dan kebijakan pendukung untuk kerja secara optimal sehingga dengan ini dapat menghasilkan kinerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Variabel kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab direfleksikan indikator kuantitas dan pelaksanaan tugas yang dirasakan karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi termasuk kedalam kategori baik menunjukkan pentingnya bekerja sesuai kuantitas yang ditetapkan serta sesuai melaksanakan tugas sesuai kemampuan.

Variabel rekrutmen dengan indikator dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan direfleksikan indikator dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan yang dirasakan karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi termasuk kedalam kategori semua baik

Variabel seleksi dengan indikator pendidikan, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, dan tes wawancara direfleksikan pendidikan, pengalaman dan kesehatan dirasakan karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi termasuk kedalam kategori baik.

Variabel aktualisasi diri dengan indikator kesempatan pengembangan diri, peluang untuk promosi dan kebijakan pendukung untuk kerja secara optimal

direfleksikan kebijakan pendukung untuk bekerja menunjukkan pentingnya kebijakan pendukung untuk membantu karyawan bertindak secara optimal yang dirasakan karyawan PT. Exel Mandiri Inovasi termasuk kedalam kategori baik.

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu rekrutmen, seleksi, dan aktualisasi diri. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya tertarik melanjutkan penelitian ini untuk meningkatkan dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perawat di ruang rawat inap RSU Daerah Bandung

Abraham H. Maslow. 1970. *Motivation Personality*. New York:Harper & Row Publisher

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ke-7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung*, PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen : dasar, pengertian, dan masalah*.—ed.Revisi, cet. 9. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Nugroho, Aji, M. 2012. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hassanuddin Makassar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*

Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bandung; CV. Pustaka Setia

Schuler, R.S. (1987) *Personel and Human Resource Management* (3rd ed). West Publishing Company.

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara



Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Tirawati, A.Dea.2012.*Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan*. UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang:Skripsi tidak berbicara

Wibowo.2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

*) Delvia Rahma W.S., Alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

**) Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

***) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA