

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Wahyu Bima Kartika

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri.

Yuka_cakep91@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan pada BMT Lantasis Kediri. Rumusan permasalahan penelitian ini adalah bagaimana pengaruh antara seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa dapat disimpulkan bahwa diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 0,381 X_1 + 0,387 X_2$ penelitian ini bersifat valid dan variabelnya reliabel. Kedua variabel sama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana seleksi (X_1) sebesar 0,381 dan penempatan (X_2) sebesar 0,387, dengan nilai F sebesar 23,900. Pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan secara simultan dinyatakan signifikan dengan nilai R square 0,716.

Kata Kunci: Seleksi, Penempatan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at Lantasis Kediri BMT. The formulation of the problem of this research is how the influence between selection and placement on employee performance aims to determine how the influence between selection and placement on employee performance. Based on the results of the analysis it can be concluded that the obtained multiple linear regression equation as follows $Y = 0.381 X_1 + 0.387 X_2$ this study is valid and the variables are reliable. Both variables have an influence on employee performance where selection (X_1) is 0.381 and placement (X_2) is 0.387, with an F value of 23,900. The effect of selection and placement on employee performance is simultaneously stated to be significant with a R square value of 0.716.

Keywords: Selection, Placement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manusia adalah sumber daya yang berperan penting dalam tercapainya keberhasilan suatu perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari sumber daya dan semangat kerja manusia itu sendiri. Apabila suatu perusahaan tidak ingin mengalami kemerosotan atau sekedar berhenti di tempat tanpa ada peningkatan yang berarti, maka manajemen sumber daya manusia harus ditingkatkan. Meskipun zaman sudah semakin modern dan perusahaan telah mempunyai mesin yang canggih yang dapat bekerja dengan cepat, tetapi tetap faktor manusialah yang memegang peranan penting. Agar sebuah perusahaan tetap dapat bertahan ditengah persaingan perusahaan yang lain maka pihak manajemen menggunakan cara seleksi.

Seleksi pegawai dilakukan oleh perusahaan modern, dimana setiap manusia memiliki kemampuan dan ketrampilan yang berbeda serta latar belakang yang berbeda pula. Hal inilah yang menjadi alasan yang kuat suatu perusahaan untuk melakukan seleksi terhadap pelamar pekerjaan. Apabila perusahaan membutuhkan tambahan karyawan, seleksi tenaga kerja sangatlah dibutuhkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang ahli dan cakap dan terampil dalam menduduki jabatan yang dibutuhkan. Jika seleksi dapat dilakukan dengan baik maka akan diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga sumber daya yang lain dalam organisasi dapat dikelola secara efektif dan efisien sesuai dengan penempatan.

Penempatan lebih menitikberatkan pada penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Para karyawan baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Penempatan karyawan baru berarti memposisikan para karyawan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Seleksi dan penempatan merupakan awal pengumpulan dan penerapan yang disajikan dalam bentuk laporan, kemudian digunakan untuk membantu para pemakai didalam menilai kinerja perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat. Seleksi dan penempatan digunakan oleh manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan setelah di tempatkan pada posisi jabatan. Untuk menilai kinerja perusahaan, diperlukan beberapa tolak ukur. Tolak ukur yang sering digunakan adalah seleksi yang tepat yang menghubungkan dengan penempatan kerja karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Setelah proses seleksi dilaksanakan, tentunya pihak perusahaan perlu menempatkan calon tenaga kerja yang diterima pada jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang sesuai dengan keahlian masing-masing, sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.

Dalam melaksanakan aktivitasnya, BMT Lantasil sebagai salah satu usaha di bidang jasa perkreditan tentunya membutuhkan karyawan dengan keahlian dan tingkat pendidikan. Dalam kegiatan penempatan kerja pada BMT Lantasil masih terdapat besarnya tingkat perpindahan yang dialami pegawai serta besarnya karyawan yang keluar masuk dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas dan mengingat pentingnya proses seleksi dan penempatan dalam menunjang aktivitas perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Lantasil”**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh seleksi penerimaan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan.
3. Bagaimana pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada BMT Lantasil.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada BMT Lantasil.
3. Untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

1. Penelitian hanya dilakukan pada kantor BMT lantasil Kediri.
2. Objek penelitian adalah para karyawan BMT lantasil Kediri.
3. Penelitian masalah seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan saat ini pada BMT lantasil
4. Penelitian masalah lingkungan kerja dibatasi pada lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada kantor BMT Lantasil Kediri yang beralamatkan di Jl. Mauni no. 96 kelurahan pesantren Kediri. Dengan alasan :

1. Penelitian ini sangat relevan dilakukan pada karyawan Bitul maal wat tamwil (BMT) sebagai salah satu instansi yang telah menerapkan seleksi dan penempatan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
2. Peneliti memilih penelitian pada BMT Lantasil karena pimpinan perusahaan terbuka dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

TEKNIK ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan atau dipakai peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Uji validits
2. Uji reliabilitas
3. Regresi linear berganda
4. Korelasi spearman rank
5. Uji f
6. Uji t

HASIL PENELITIAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Berdirinya Baitul Maal Wat Tamwil Pesantren Kediri, bermula dari digelarnya seminar internasional, mengenai perbankan syariah, yang diselenggarakan di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) Kediri yang dilaksanakan pada awal tahun 2009 dengan mendatangkan pembicara dari dalam maupun luar negeri, khususnya dari negeri jiran Malaysia.

Pasca seminar yang diselenggarakan di STAIN Kediri tersebut, muncul gagasan dari Harijanto Hiendarto, Sulisty Wahono, S. Ag, H. Suhardi, Setiawati, dan Yudhi Irwanto yang ikut hadir dalam acara seminar Internasional tergugah untuk menjalankan konsep Ekonomi Syariah di dalam kelompok kecil, dan kelompok kecil ini merupakan embrio dan cikal bakal lahirnya BMT Lantasil Kediri.

Pada pertengahan bulan april 2009 kelompok kecil tersebut yang hadir dalam seminar Internasional Perbankan Syariah di STAIN Kediri mengadakan pertemuan yang terdiri dari 30 orang guna melakukan kajian mengenai Lembaga Keuangan Syariah.

Hasil pertemuan tersebut terdiri dari 30 orang telah melahirkan kesepakatan bersama untuk mendirikan Lembaga Keuangan Syariah, yang kemudian diberi nama "BMT Lantasil" dengan harapan etimologi:

1. Memudahkan seluruh urusan (anggota)
2. Bisa menyebar dimuka bumi
3. Menjadi wahana yang barokah, manfaat dan masalah

BMT Lantasil secara informal berdiri pada tanggal 22 juli

2009 yang berkedudukan di Jl. Mauni No.96 Kelurahan Pesantren Kota Kediri Jawa Timur, dan Sebagai kantor pertama BMT Lantasil kemudian di syahkan oleh : A. N. Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan menengah RI Gubernur Jawa Timur. Kepala Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Timur. BMT Lantasil mempunyai badan hukum koperasi dengan nomor 518 1/BH/XVI/196/103/2009.

Pada pertengahan tahun 2010 bulan juni dengan alasan tertentu kantor BMT Lantasil pindah kedudukan di Jl. Mauni No.108 b Kelurahan Pesantren Kota Kediri.

Lokasi Perusahaan

BMT Lantasil berlokasi di jalan Mauni No. 108b kelurahan pesantren kota kediri penentuan lokasi ini memudahkan perusahaan untuk:

1. Mudah dijangkau oleh para nasabah atau masyarakat hal ini disebabkan letak daerah tersebut terdapat di jalan utama dimana beberapa angkutan umum melewati jalan tersebut.
2. Letaknya yang strategis, sehingga memudahkan komunikasi dengan lembaga keuangan syariah lain.
3. Lokasi tersebut berdekatan dengan pusat keramaian sehingga menjamin akan keberadaan BMT Lantasil dalam mempromosikan dirinya.

Visi, Misi Perusahaan

Visi yang dicapai BMT Lantasil adalah 1. Memudahkan segala urusan anggota; 2. Mengembangkan permodalan masyarakat dengan

penghimpunan simpanan umat; 3. Pengembangan usaha kecil dengan pembiayaan modal kerja dan investasi; 4. Menjadi wahana yang barokah, manfaat, dan masalah.

Misi BMT Lantasis

Misi yang diinginkan dicapai BMT Lantasis adalah 1. Menerapkan dan memasyarakatkan Syariat Islam dalam aktivitas ekonomi; 2. Menanamkan pemahaman bahwa syariah di bidang ekonomi adalah adil, mudah dan masalah; 3. Meningkatkan kesejahteraan umat dan anggota; 4. Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAFF (Shiddiq/jujur, Tabligh/komunikatif, Amanah/ Dapat dipercaya dan Fatonah/profesional).

Tujuan Pendirian BMT Lantasis

Menjalankan kegiatan usaha keuangan yang sesuai dengan prinsip syariah dan meningkatkan kesejahteraan anggota dan masyarakat sebagai media untuk mempertemukan kepentingan *shohibul mal* (pemilik dana) dengan masyarakat yang membutuhkan dana, yang beroperasi berlandaskan prinsip syariah islam, keimanan, keterpaduan, kekeluargaan, kebersamaan, kemandirian dan profesionalisme. Dan juga meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Uji Validitas

Dari hasil jawaban secara keseluruhan pada variabel yang ada dalam perusahaan sebagian besar responden menyatakan telah memenuhi dengan baik. Hasil uji validitas disini menggunakan

program SPSS v 16 9 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Seleksi (X_1), variabel penempatan (X_2) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari dari 0,3. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan dinyatakan valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Semua item pertanyaan menunjukkan nilai Alpha sudah lebih dari 0,6. Dengan demikian semua item pertanyaan dapat disimpulkan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

Analisa Regresi Berganda

Dalam pengolahan data dengan menggunakan regresi linier, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui hubungan variabel seleksi, penempatan dengan kinerja karyawan. Dimana perhitungan ini menggunakan bantuan program SPSS versi 16 diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang secara keseluruhan

Berdasarkan tabel nilai R square yaitu 0,716 dengan demikian dapat menjelaskan bahwa seleksi (X_1) dan penempatan (X_2) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar 71,60% sedangkan sisanya sebanyak 28,40% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Setelah di ketemukan pola pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,187 + 0,381 X_1 + 0,387 X_2$$

Dari persamaan tersebut diatas maka dapat diinterpretasikan bahwa :

1. Konstanta (a) = 5,187 artinya apabila tidak ada perubahan seleksi dan penempatan ($X_1 + X_2 = 0$), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 5,187 satuan.
2. Koefisien regresi X_1 (b_1) = 0,381 artinya jika seleksi naik sebanyak 1 satuan, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,381 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah ($X_2=0$).
3. Koefisien regresi X_2 (b_2) = 0,387 artinya jika penempatan karyawan naik sebanyak 1 satuan, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,387 satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain konstan atau tidak berubah ($X_1=0$).

Hasil analisa koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,846 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara seleksi karyawan (X_1) dan penempatan karyawan (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan atau pengaruh yang kuat.

Uji Rho Spearman

Koefisien Rho antara seleksi dengan absolut residu adalah sebesar 0,050 dengan sig 0,824. Oleh karena nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterosedastisitas untuk variabel seleksi.

Koefisien Rho antara penempatan dengan absolut residu adalah sebesar 0,033 dengan sig 0,884. Oleh karena nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heterosedastisitas untuk variabel penempatan. Dengan demikian, persyaratan terjadinya homosedastisitas dalam persamaan regresi tersebut terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dalam hipotesa penelitian ini diduga variabel seleksi (X_1) dan penempatan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

F_{hitung} sebesar 23,900 dengan ($F_{sig} = 0,000$), oleh karena nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y .

Berdasarkan hasil hitungan, dapat dilihat bahwa signifikan dari uji F untuk variabel (X_1 dan X_2) lebih kecil dari signifikan α (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa diterima, Jadi kedua variabel bebas yang terdiri dari seleksi (X_1) dan penempatan (X_2) mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan (Y) pada BMT Lantansir.

Uji T

Analisa ini digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan uji T. Pengaruh masing-masing variabel independen (seleksi dan penempatan) terhadap variabel dependen (kinerja) pada BMT

Lantasir Kediri dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh seleksi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BMT Lantasir Kediri. Untuk meyakinkan kebenaran dari hipotesis koefisien adalah :

Kriteria pengujian :

Signifikan $t < 0,05$: H_0 ditolak
 H_a diterima

Signifikan $t > 0,05$: H_0 diterima
 H_a ditolak

Dari hasil uji T yaitu untuk variabel seleksi memiliki nilai T hitung 2,847 ($\alpha = 0,05$) dan signifikan $t = 0,010$. Jadi signifikansi $t < 0,05$ ($0,010 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel seleksi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada pengujian ini berarti variabel seleksi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada BMT Lantasir Kediri.

2. Pengaruh penempatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BMT Lantasir Kediri. Kriteria pengujian:

Signifikan $t < 0,05$: H_0 ditolak
 H_a diterima.

Dari hasil uji T yaitu untuk variabel penempatan (X2) memiliki nilai T hitung 3,098 dan signifikansi $t = 0,006$. Jadi signifikansi $t < 0,05$ ($0,006 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara variabel X2 (penempatan) terhadap Y (kinerja karyawan). Pada pengujian ini berarti variabel penempatan berpengaruh nyata terhadap

kinerja karyawan pada BMT Lantasir.

Interpretasi

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diinterpretasikan hasil pengujian terhadap hipotesis pertama dan kedua. Dalam hipotesis pertama ditolaknya H_0 maka hipotesis yang menyatakan seleksi (X1) dan penempatan (X2) mempunyai hubungan yang bermakna terhadap kinerja karyawan (Y) pada BMT Lantasir Kediri dapat diterima. Keertan hubungan yang bermakna ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien korelasi R yaitu sebesar 0,846.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi variabel seleksi (X1), mempunyai nilai sebesar 0,381 yang berarti sebesar 38,1% perubahan variabel kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh variabel seleksi (X1), sedangkan koefisien regresi untuk penempatan (X2) adalah 0,387 yang berarti sebesar 38,7% perubahan variabel kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh variabel penempatan, sehingga dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan (X2) mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan seleksi.

Kesimpulan

1. Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda, seleksi mempunyai pengaruh sebesar 0,381 dengan r square 0,716.
2. Variabel penempatan (X2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel seleksi (X1). Hal ini dapat diketahui dari nilai perhitungan

koefisien korelasi variabel penempatan (X2) sebesar 0,387 lebih besar dibandingkan koefisien korelasi variabel seleksi (X1) sebesar 0,381.

3. Dari hasil penghitungan uji secara simultan atau uji F didapatkan nilai sebesar 23,900 dengan tingkat nilai kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), berarti menunjukkan secara serempak variabel seleksi (X1) dan penempatan (X2) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di BMT Lantasis Kediri. Sedangkan hasil perhitungan dengan uji T diperoleh nilai T hitung untuk variabel independen yaitu seleksi (X1) dan penempatan (X2) serta nilai signifikansi yang diperoleh variabel seleksi (X1) dan penempatan (X2) $< 0,05$ dengan hipotesis diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh secara positif dan memiliki tingkat signifikan yang kuat terhadap variabel dependen di BMT Lantasis Kediri.

Saran

1. Sehubungan dengan penempatan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja di BMT Lantasis Kediri, maka untuk perusahaan di sarankan untuk memperhatikan dan meningkatkan prestasi kerja pada perusahaan sehingga dapat dijadikan peningkatan kinerja karyawan.
2. Proses seleksi sebaiknya tetap diperhatikan agar karyawan yang akan bekerja dapat memenuhi kriteria yang

dibutuhkan perusahaan, maka secara langsung akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi di BMT Lantasis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary (2004), *Human Resource Management An Assian Perspective*, Prentice Hall: Pearson.
- Ghozali, Imam (2006), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani (1997), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE.
- _____ (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE.
- _____ (2002), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, SP Malayu (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gunung Agung.
- _____ (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

- _____ (2002), *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Edisi Revisi), Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____ (2005), *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- _____ (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M (1981), *Management Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. (1991), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pires, Juvenio A. (2011), *Pengaruh Seleksi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, <http://digilib.uin-suka.ac.id/.../10391052-bab-i...> pengaruh/seleksi/dan/kemampuan/kerja/terhadap/kinerja/karyawan.pdf [21 Januari 2016]
- S. Schuler, Randall dan E. Jackson, Susan (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21*, Jakarta: Erlangga.
- Salfiah, Silvi (2010), *Hubungan Penempatan Karyawan dengan Prestasi Kerja Karyawan*, <http://hubunganpenempatankaryawandenganprestasikerjakaryawan.pdf> [21 Januari 2016].
- Siagian, P. Sondang (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D (Cetakan ke-17)*, Bandung: Alfabeta.
- _____ (2009), *Statistik Non Parametrik untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sukardi (2004), *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sulistiyani, T. Ambar (2012), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Suparyadi (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV ANDI Offset.
- Wahyudi, Bambang (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita.