PENGARUH REKRUTMEN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK JATIM, Tbk CABANG KEDIRI TAHUN 2016

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi
UN PGRI Kediri

OLEH :

NURUL HIDAYAH
NPM: 12.1.02.02.0143

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh :

Nurul Hidayah
NPM : 12.1.02.02.0143

PENGARUH REKRUTMEN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK JATIM, Tbk CABANG KEDIRI TAHUN 2016

Telah Disetujui Untuk Dilanjutkan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 12 Juli 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. H. Samari, S.E., M.M	Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M
NIDN. 0712026201	NIDN.0701018607

ii

Skripsi Oleh :

Nurul Hidayah
NPM : 12.1.02.02.0143

Judul :

PENGARUH REKRUTMEN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK JATIM, Tbk CABANG KEDIRI TAHUN 2016

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal : 3 Juli 2016

Dan Dinyatakan telah memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E., M.M
2. Penguji I : Poniran Yudho Leksono, M.M.
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN: 0717066601

iii

PENGARUH REKRUTMEN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAAN PADA PT. BANK JATIM CABANG KEDIRI TAHUN 2016

Oleh :
Nurul hidayah
12.1.02.02.0143
Fakultas Ekonomi, program Studi Manajemen
Ullul.luel@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M, dan Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Nurul Hidayah, 12.1.02.02.0143: Pengaruh Rekutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2016.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kajian yang sangat penting didalam suatu organisasi dan lembaga, tanpa disertai manajemen sumber daya manusia yang memadai keadaan suatu perusahaan dapat ditaksirkan bahwa tidak akan mengalami perkembangan atau peningkatan yang baik, untuk itu manajemen sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan sebagai jalan untuk memajukan suatu perusahaan. Aktivitas Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan menjadi pengaruh penting terhadap Hasil Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang menjadi tempat penelitian ini yaitu Bank Jatim cabang Kediri. Dilatar belakangi oleh hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber daya Manusia dan Tingkat Pendidikan pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri baik secara parsial maupun simultan.

Variabel dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), Pengmabngan Sumber Daya Manusia (X2), Tingkat Pendidikan (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besarkah tingkat signifikansi Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan Terhadap kinerja karyawan pada Bank Jatim cabang Kediri.Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data studi Membagikan kuesioner kepada responden. Adapun sampel terpilih sebanyak 40 oranng.

Hasil penelitian ini adalah: (1) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim cabang Kediri. (2) Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bak JatimCabang Kediri. (3) Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. (4) Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian ini, direkomendasikan: (1) Bagi PerusahaanSebaiknya berusaha meningkatkan dan melakukan strategi yang berstandar sesuai kualifikasi dalam melakukan Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (2) Bagi Karyawan Bank Jatim Cabang KediriMemperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja untuk lebih meningkatan sistem kinerja yang lebih baik lagi, Sehingga dapat memberikan nilai-nilai terbaik bagi Kantor Bank Jatim Cabang Kediri. (3) Bagi Peneliti Selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan, Kinerja Karyawan.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2010:5) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri yang bergerak di bidang perbankan merupakan Bank terbesar di jawa timur. Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan diduga memiliki pengaruh yang besar terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri, Namun sejauh ini kinerja karyawan tetap baik.

Berdasarkan Latar Belakang Tersebut maka perlu dilakukan penelitian dengan Judul: "**Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri Tahun 2016"**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dilakukan identifikasi terhadap Sumber Daya Manusia yang merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan, kemudian dan Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan, Dengan adanya Rekrutmen, serta Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan suatu perusahaan akan mnedapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal, Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dilakukan identifikasi mengenai Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank jatim, Tbk Cabang Kediri. Identifikasi dilakukan agar pokok permasalahan semakin jelas.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian yaitu pada Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim, Tbk Cabang Kediri.

Rumusan Masalah Berdasarkan Batasan Masalah di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri?

2. Adakah Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitass Kerja karyawan pada PT Bank jatim Cabang Kediri?
3. Adakah pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri?
4. Adakah pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri?

D. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalahu untuk mengetahui:

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan Terahadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.
3. Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinrja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.
4. Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan dan terjawabnya rumusan masalah secara akurat. Manfaat penelitian harus dapat dibedakan antara manfaat teoritis dan manfaat praktisnya.

1.Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk memenuhi syarat akademik dalam menyelesaikan tugas akhir. Penulis mengharapkan penelitian ini dapat menjadi sebuah dasar untuk pengembangan diri serta pengetahuan.

b. Bagi Perusahaan

Dapat memperoleh masukan mengenai situasi dan kondisi serta permasalahan yang dihadapi oleh institusi Perbankan tersebut.

2. Manfaat Teoritis Untuk menambah bacaan ilmiah perpustakaan dan sebagai referensi penelitian lanjutan yang relevan dan memperluas wawasan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya pada Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat pendidikan yang memiliki pengaruh besar Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kinerja karyawan

Menurut wirawan (2009:3), menyatakan bahwa kinerja karyawan

adalah singkatan dari ketika energi kerja yang padaanya dalam bahasa inggris adalah *performance*.

B. Rekrutmen

Hasibuan (2008:15), menyatakan bahwa:

"Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi".

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:70) : Pengembangan SDM akan membantu perusahaan mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategi yang sedang dijalankan. Penetuan ketetapan kriteria tenaga kerja ini berdasarkan pada strategi perusahaan. Untuk itulah, maka akan dibahas juga mengenai strategi perusahaan disertai dengan visi dan misinya.

D. Tingkat Pendidikan

Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa:

"tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan".

E. Hipotesis

Pengertian Hipotesis menurut Sugiyono (2010: 64), adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka penulis menarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H1:Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim kota kediri

H2:Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Jatim kota Kediri

H3:Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jatim Kota Kediri

H4:Rekrutmen, pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Bank Jatim kota kediri.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Teknik penelitian

1. Pendekatan penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penedekatan kuantitatif.

2. Teknik Penelitian

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Yang menjadi tempat dalam penelitian ini adalah kantor Bank Jatim Cabang kediri Tahun 2016.

2. Waktu Penelitian

Keseluruhan waktu yang digunakan dalam penelitian ini direncanakan selama enam (6) bulan, terhitung mulai bulan Maret sampai dengan Agustus 2016.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jatim Cabang Kediri Tahun 2016.

2. Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri Tahun 2016.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim) didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur pada tanggal 17 Agustus 1961 dengan akta yang dibuat oleh Notaris Anwar Mahajudin, No. 91 tanggal 17 Agustus 1961. Secara operasional dan seiring dengan perkembangannya, maka pada tahun 1990 Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur meningkatkan statusnya dari Bank Umum menjadi Bank Devisa.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisa data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berikut penjelasan untuk setiap variabel dalam penelitian :

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan **(**Sutrisno, 2009: 59).

Hasil pengujian untuk variabel Rekrutmen diperoleh nilai t_{hitung} 3,010 sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,028 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan perhitungan signifikansi rekrutmen sebesar 0,005< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa rekrutmen (X_1) secara parsial atau individu

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini menyesuaikan hasil penelitian terdahulu oleh Edot Marta Sumarta (2012), yang menyimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan-karyawan pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri.

2. **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan**

Singodimedjo (dalam Sutrisno 2009), mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan idividu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

Hasil pengujian untuk variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia diperoleh nilai t_{hitung} 2,564 sementara t_{table} adalah sebesar 2,028 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai signifikansi Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar0,015< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini menyesuaikan hasil penelitian terdahulu oleh Sahat Siregar (2009), yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Handoko: 2000).

Hasil pengujian untuk variabel Tingkat Pendidikan diperoleh nilai t_{hitung} 2,671 sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,028 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan nilai signifikansi Tingkat Pendidikan sebesar0,011< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.Berdasarkan perhitungan di atas membuktikan bahwa Tingkat Pendidikan (X_3) secara parsial atau

individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini menyesuaikan hasil penelitian terdahulu oleh Anik Insiah (2011), yang Mengambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh Pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan BMT Usaha Gabungan Terpadu (UGT) sidogiri pusat Dan cabang Malang.

4. Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai F_{hitung} sebesar 32,507>F_{tabel} sebesar 2,87 atau nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa secara bersama-sama (simultan) Rekrutmen (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini berarti bahwa apabila variabel budaya Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan terjamin maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sifat pengaruh yang bertanda positif menunjukkan bahwa jika Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat Pendidikan bersama mengalami kenaikan maka kinerja karyawan juga memiliki kualitas yang semakin tinggi.

BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri Tahun 2016. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.
3. Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.

4. Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.

B. Saran-saran

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebaiknya perusahaan berusaha meningkatkan dan melakukan strategi yang berstandar sesuai kualifikasi dalam melakukan Rekrutmen, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tingkat Pendidikan yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Bagi Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri

Memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja untuk lebih meningkatan sistem kinerja yang lebih baik lagi, Sehingga dapat memberikan nilai-nilai terbaik bagi Kantor Bnak Jatim Cabang Kediri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengembangan karir, penempatan kerja dan Motivasi agar dapat sebagai perbandingan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Bakar, Abu. *Kompetensi Dalam Pengembangan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Palembang : Widyaiswara Madya BDK.

Dessler, Gary. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT.indeks.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang : BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*Yogyakrata : BPFE.

Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara

Hersona, Sonny., Budi Rismayadi., Euis Siti Mariah. April 2012. *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang*. Jurnal: Manajemen Vol.09 No.3.

Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. 2016.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal :e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).

Malthis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia),* Edisi Sepuluh. Terjemahan : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003.*Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Reflika Aditama. Bandung.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Rineka Cipta.

Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Ruky, Ahmad. S. 2006.*Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas,* Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama.

Setiawan, fajar. 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Gula Ngadiredjo.* Skripsi: Manajemen. Universitas Nusantara PGRI kediri.

Simamora, Henry. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama. Yogyakarta : YKPN

Siregar, Sahat. 2009. *Pengaruh Pengambangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Dinas Perhubungan kota Medan)*. Jurnal: Ilmu Administrasi Negara: Universitas Sumatera Utara.

Soekidjo, Notoadmojo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D.* Bandung : Alfabeta.

Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik,* edisi kedua, cetakan pertama. Jakarta : Graha Ilmu.

Sunardi, Rahman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jatinangor : Alqaprint.

Sutrisno, Edy. 2009. *manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana prenada media group.

Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.