

PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA STAFF ADMINISTRASI ANGGOTA DPR RI FRAKSI PARTAI DEMOKRASI INDONESIA PERJUANGAN

Charlina Charlina, Budihardjo Budihardjo, Heri Rachmatsyah

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia
E-mail/korespondensi: Charlina.kurniawan@gmail.com

ABSTRACT

The title of this research is the influence of the recruitment process, compensation on the performance of security unit personnel in Administarion of Staff in FPDI . This study aims: 1) To determine the effect of the recruitment processon security guard performance 2) To determine the effect of compensation on performance. 3) To determine the effect of the recruitment process, compensation,on performance. The method used in this research is descriptive method and the type of correlational study. The approach used in this research is a quantitative approach. In this study, the authors took samples using a non-probability sampling method, which is a method that is not based on a random mechanism in the selection of research samples. The results of data collection, processing, and testing, as well as analysis and discussion draw conclusions that: (1) Recruitment based on the Summary Model output, it is known that the coefficient of determination (R^2) is 0.755. The magnitude of the coefficient of determination (R^2) is equal to 75.5%. This figure implies that recruitment affects employee performance by 75.5%, (2) Compensation based on the Summary Model output, it is known that the coefficient of determination (R^2) is 0.312. The magnitude of the coefficient of determination (R^2) is equal to 31.2%. This figure implies that it has an effect on employee performance of 31.2%, (3) Recruitment and compensation has a significant effect on employee performance, this can be proven based on the output of the Summary Model, it is known that the coefficient of determination (R^2) is 0.766. The magnitude of the coefficient of determination (R^2) is equal to 76.6%. This figure contains Recruitment, and Compensation has an effect on employee performance of 76.6.

Keywords: *Recruitment, and Compensation, employee performance*

ABSTRAK

Judul Penelitian ini adalah Pengaruh Kebijakan Rekrutmen, Kompensasi terhadap Kinerja para tenaga Staff Administrasi anggota DPR RI Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh Kebijakan proses rekrutmen terhadap kinerja Staff Administrasi 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja. 3) Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, kompensasi, terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan jenis studi korelasional. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode non probability sampling, yaitu metode yang tidak didasarkan pada mekanisme acak dalam pemilihan sampel penelitian. Hasil pengumpulan, pengolahan, dan pengujian data, serta analisis dan pembahasan ditarik kesimpulan bahwa: (1) Rekrutmen berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,755 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 75,5%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Staff Administrasi sebesar 75,5%, (2) Kompensasi berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,312 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 31,2%. Angka tersebut mengandung makna bahwa berpengaruh terhadap Kinerja Staf Administrasi i sebesar 31,2%, (3) Rekrutmen dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Staf Administrasi , hal ini dapat dibuktikan berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 76,6%.

Angka tersebut mengandung Rekrutmen, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Staff Administrasi sebesar 76,6.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kompensasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Staff Administrasi Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan dibentuk untuk melayani Anggota DPR RI di bidang administrasi. Untuk mencapai sebuah keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja Staff Administrasi nya. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan. (Kurnia, 2015: 166).

Staff Administrasi Di Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan merupakan organisasi yang kompleks dan profesi karena di dalamnya terdiri dari berbagai jenis pelayanan dan kegiatan dengan SDM yang beragam sehingga manajemen Staff Administrasi Di Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan dituntut untuk dapat menyiapkan dan mengembangkan kemampuan SDM secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap bagian, Staff Administrasi Di Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan. SDM yang mengutamakan pelayanan akan mampu bersaing dan memiliki kompetensi, profesionalitas, disiplin, tanggung jawab, sadar akan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat.

Dengan demikian, SDM Staff Administrasi Di Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik sehingga kualitas

pelayanan administrasi yang bermutu kepada Anggota Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan dapat terjaga atau lebih meningkat, karena SDM adalah aset penting suatu organisasi yang harus dikelola sehingga mampu memberikan komitmennya secara penuh kepada organisasi. (Komara, 2014: 75). Kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh Staff Administrasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap Staff Administrasi atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara (2004:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai Staff Administrasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dharma (2005: 154) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

Sebagai langkah awal yang sangat menentukan bagi tersedianya staf Staff Administrasi yang berkualitas adalah dilakukannya proses rekrutmen dan seleksi. Hal ini merupakan tantangan yang terus-menerus bagi kebanyakan bagian kepegawai Staff Administrasi di

Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan Untuk melakukan proses rekrutmen dan seleksi ini, diperlukan kecermatan agar tenaga Staff Administrasi yang diterima dapat memenuhi kualifikasi Staff Administrasi sesuai dengan standard minimal yang ditetapkan, dan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan harapan Staff Administrasi Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan.

Berbagai cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Staff Adminstrasinya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan diantaranya pemberian kompensasi yang adil. Robbins (2006:218) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi (rewards) seharusnya dikaitkan dengan prestasi (performance). Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Staff Administrasi, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Usaha memberi kompensasi agar kinerja pegawai Staff Administrasi meningkat bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain di dalam diri. Pegawai Staff Administrasi tentunya memiliki kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan yang dipenuhinya. Hal ini menjadi pendorong baginya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan di dalam suatu organisasi, dengan harapan kebutuhan dan kepentingan individu dapat diwujudkan, dan

sebaliknya kegiatan yang dilakukan dapat memberikan manfaat kepada organisasi. (Sulianti, 2017: 2), Dalam suatu organisasi, kualitas pegawai Staff Administrasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pegawai Staff Administrasi yang selain profesional juga harus mempunyai dan kompetensi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kineja pegawai Staff Administrasi di suatu organisasi. Robbins (2006:208) mendefinisikan sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Noegroho (2002:84) mengungkapkan bahwa adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat atau dengan kata lain merupakan suatu dorongan yang diinginkan seseorang untuk melakukan tindakan guna memenuhi kebutuhannya. Staff Administrasi di Staff Administrasi Di Fraksi Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan masih terbilang rendah.

METHODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan cara *Random Sampling* dengan cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk setiap populasi. Teknik yang digunakan peneliti pada *Random Sampling* yaitu *Simple Random Sampling* yang dapat dilakukan pada analisis penelitian yang bersifat deskriptif dan umum. Dengan ukuran populasi (N) = 200, maka jumlah karyawan yang akan dijadikan responden

dihitung menggunakan rumus Slovin (Suliyanto, 2006:100).

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas menurut Simamora (2004:172) yaitu:

"Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, dengan kata lain mampu memperoleh data yang tepat dan variabel yang diteliti".

Uji Validitas digunakan untuk mengukur derajat ketepatan kuesioner, sehingga diperoleh derajat yang tinggi dari kedekatan data yang didapat dengan apa yang diyakini dalam pengukuran. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu uji dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas. Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS 16.0, langkah yang dapat ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Karena output keduanya muncul bersamaan. Pengertian reliabilitas menurut Simamora (2004:177) reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila diuji cobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Analisis Regresi Linier Ganda

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang dipergunakan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan uji asumsi terhadap data yang meliputi :

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak, dapat dilakukan dengan metode statistik. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal atau tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5% maka menunjukkan distribusi data normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Tetapi jika varian berbeda maka disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk

mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolonieritas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matrik korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolonieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai Tolerance mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolonieritas.

Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan peneliti yang bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), di manadua atau lebih

variabel independen sebagai faktor prediktor manipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (dependen atau Y) adalah kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi variabel bebas (independen atau X) adalah proses rekrutmen, kompensasi dan motivasi kerja. Model hubungan loyalitas dengan variabel- variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Hasil dan Pembahasan

Nilai koefisiensi determinasi (R^2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan. Nilai R menunjukkan seberapa kuat hubungan antar variabel independen, jika semakin mendekati 100% berarti hubungannya semakin kuat. Nilai R^2 menunjukkan persentase pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.1 Koefisien Determinasi Rekrutmen Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,869 ^a	,755	,753	2,18351

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi.

Koefisien Determinasi Kompensasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,312	,305	3,66315

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,312 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 31,2%. Angka tersebut mengandung makna bahwa

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 31,2% sedangkan sisanya, 68,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.

Koefisien Determinasi Rekrutmen, Kompensasi,
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 ^a	,766	,759	2,15826

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 76,6%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Rekrutmen, Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 76,6% sedangkan sisanya, 23,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.

a. Uji Analisis F

Uji F adalah uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh seluruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen.

1) Hipotesis

- H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Yaitu Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2) dan secara bersama-sama tidak mempengaruhi Kinerja pegawai (Y).

- H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Yaitu Rekrutmen (X1), Kompensasi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja pegawai (Y)

Jika F hitung $\geq$ F tabel, maka H_0 ditolak

Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima

Jika probabilitas $<$ 0,05 maka H_0 ditolak

Jika probabilitas $\geq$ 0,05 maka H_0 diterima.

1) Hasil:

- F hitung 104,740 $>$ F tabel 2,70 maka Rekrutmen, Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai secara simultan.

- Nilai sig. ,000 $<$ 0,05 maka Rekrutmen, Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai secara simultan.

b. Uji analisis T

Uji T parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

1) Hipotesis:

H₀: Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas dengan variabel terikat secara individu

H_a: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi maka *H₀* di tolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi maka *H₀* di terima.

Hasil t_{hitung} 12,828 lebih besar dari t_{tabel} 1,98447 atau probabilitas ,000 lebih kecil dari 0,05 maka "Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai"

t_{hitung} 2,700 lebih besar dari t_{tabel} 1,98447 atau probabilitas ,042 lebih kecil dari 0,05 maka "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai"

PEMBAHASAN

Hasil hipotesis di atas dapat dijadikan suatu pembahasan, yakni sebagai berikut.

Hasil Pengujian Kuesioner, Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan, telah di dapatkan hasil bahwa tingkat Rekrutmen pada Tenaga Administrasi Pegawai DPR RI Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan masuk dalam kategori baik, Kompensasi pada dalam kategori cukup.

Hasil pengujian Rekrutmen terhadap Kinerja Staff Administrasi

Berdasarkan hasil analisis uji T parsial diperoleh nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_1) adalah sebesar 0,000 Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,755 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 75,5%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 75,5% sedangkan, 24,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.

Hasil Pengujian Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Administrasi

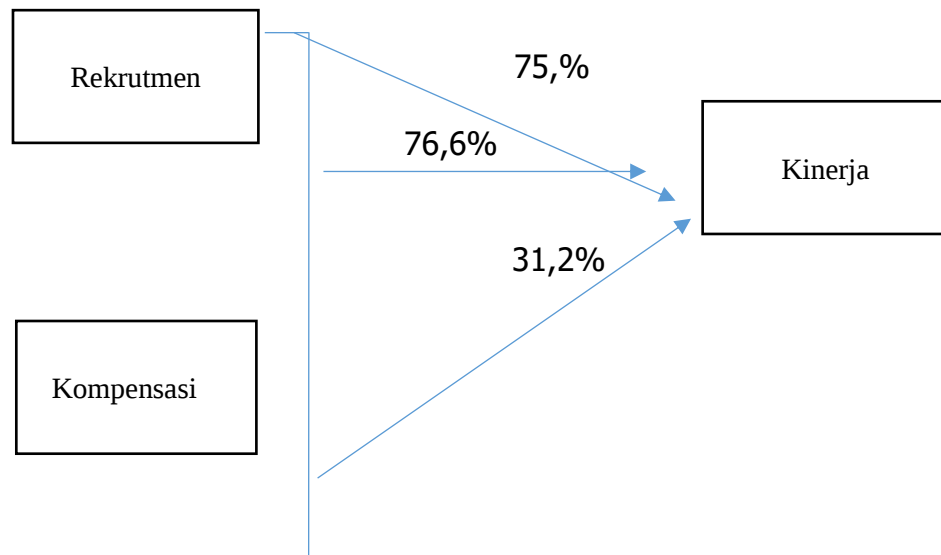
Berdasarkan hasil analisis uji T parsial, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) adalah sebesar 0,042. Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,312 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 31,2%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 31,2% sedangkan sisanya, 68,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.

Hasil Pengujian Analisis Simultan

Berdasarkan hasil analisis uji F simultan, didapatkan nilai F hitung sebesar 104,740 dan nilai probabilitas sebesar ,000 dapat di artikan bahwa Rekrutmen, Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai. Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 76,6%. Angka tersebut

mengandung makna bahwa pegawai sebesar 76,6% sedangkan Rekrutmen, Kompensasi sisanya, 23,4% dipengaruhi oleh berpengaruh terhadap Kinerja faktor – faktor di luar penelitian ini.

Kerangka Berfikir Hasil Uji Penelitian



Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen, Kompensasi, terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Rekrutmen termasuk dalam kategori baik, Kompensasi termasuk dalam kategori cukup, baik, dan Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori cukup.
2. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil analisis uji T parsial diperoleh nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen (X1) adalah sebesar 0,000. Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,755 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan

75,5%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 75,5% sedangkan sisanya, 24,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.

3. Dapat disimpulkan berdasarkan hasil analisis uji T parsial, diperoleh nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar 0,042. Berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,312 . Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 31,2%. Angka tersebut mengandung makna bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 31,2% sedangkan sisanya, 68,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor di

luar penelitian ini.

4. Dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen, Kompensasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja. hal ini dapat dibuktikan berdasarkan output Model Summary, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,766. Besarnya angka koefisien determinasi (R^2) sama dengan 76,6%. Angka tersebut kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 76,6% sedangkan sisanya, 23,4% dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Dharma A. (2005). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Djabatey, Edward Nartey. (2012). *Recruitment and Selection Practices of Organisations: A Case Study of HFC Bank (Gh) Ltd.*
- Fatihudin Didin. (2015). *Metode Penelitian*. Sidoarjo: PT. ZifatamaPublisher.
- Gaol JL. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Gibson, et al. (2009). *Organizational: Behavior, Structure, Processes*. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Gomez-Mejia, Luis R and David B. (2012). *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Handoko, Hani T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardianto A. (2014). *Manegement Recruitmen*. Jakarta: PinasthikaPublisher.
- Mathis R, Jackson J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya:Ghalia Indonesia.
- Mondy RW, Martocchio JJ. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 14. Harlow: Pearson Education.
- Nawawi H. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito A. (2006). *Manajemen Personalia*. Edisi 2. Jakarta: GhaliaIndonesia.

- Opatha HHDNP. (2010). *Human resource management*. Colombo: Sharp Graphic House.
- Richard LD. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian SP. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soemarso. (2009). *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torang S. (2012). *Metode Riset Struktur Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umar H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Edisi 2. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Untari Dhian Tyas. (2018). *Metodologi Penelitian (Penelitian Kontemporer Bidang Ekonomi dan Bisnis)*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada Redaksi.
- Komara AT, Nelliwati E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73-85.
- Kurnia RJ, Farlianto. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 165-172.
- Muntaha. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 602-610.
- Nuryanta N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 55-69.