

# Pengaruh Praktek Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi

**Ketut Gunawan**

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Panji Sakti Singaraja, Bali, Indonesia

Jalan Bisma 22 Singaraja Bali, Indonesia

Email: ketut.gunawan.unipas@gmail.com

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh secara langsung praktek manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah kabupaten Buleleng- Bali. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Pemerintah Daerah yang berjumlah 11.111 orang, jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebesar 105 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Purposive sampling*. Semua data hasil survai telah diuji dan telah memenuhi syarat Validitas dan Reliabilitas. Temuan penelitian ini adalah : a. Secara simultan terdapat pengaruh secara langsung Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan pada Pemerintah kabupaten Buleleng; b. Secara Parsial dari 6 (enam) dimensi yang dipakai untuk mengukur Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat 4 (empat) dimensi yang meliputi Pengembangan SDM, Kompensasi SDM, Penilaian Prestasi Kerja SDM dan Pemeliharaan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Pemerintah kabupaten Buleleng, sedang 2 (dua) dimensi yaitu Pengadaan SDM dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak berpengaruh; c. Kompensasi SDM merupakan dimensi yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Kabupaten Buleleng; d. Secara keseluruhan penelitian ini mendukung teori dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Praktek Manajemen Sumber Daya manusia, Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Penilaian Prestasi Kerja, Pemeliharaan, Pemutusan Hubungan Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Terdapat keterkaitan antara Praktek Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja suatu Organisasi. Semakin konsisten praktek Manajemen Sumberdaya Manusia semakin tinggi Kinerja organisasinya (Edward and Wright, 2001; Pfefer, 1994). Penelitian terbaru menunjukkan secara empiris hubungan positif antara praktek HRM dan output organisasional seperti produktivitas, omset, dan kinerja (Delaney dan Huselid 1996; Huselid 1995). Flippo dalam Hasibuan, 2000 Manajemen Sumberdaya Manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, kompensasi, penilaian prestasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pengelolaan Sumber daya manusia pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng dilakukan melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Hasil studi pendahuluan dilakukan nampak bahwa tata kelola Sumberdaya Manusia belum secara kontekstual merencanakan Pengadaan, pengembangan, kompensasi, penilaian prestasi, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia sesuai dengan yang digariskan secara teoretis dan belum ada penelitian terdahulu terhadap praktek Manajemen Sumberdaya Manusia terkait kinerja pada Pemkab Buleleng.

Kesenjangan di atas menjadi menarik untuk meneliti keterkaitan antara teori dan hasil penelitian dengan pola tata kelola sumberdaya manusia pada Pemkab Buleleng. Permasalahan yang akan diselesaikan pada penelitian ini, yaitu Apakah ada pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi instansi Pemerintah daerah Kabupaten Buleleng-Bali. Adapun tujuan penelitian yang ingin diraih pada penelitian yaitu adalah untuk menguji dan menganalisis Pengaruh secara langsung praktek manajemen sumber daya manusia terhadap Kinerja Organisasi.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Variabel Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dengan indikator Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Penilaian Prestasi Kerja, Pemeliharaan dan Pemberhentian bagi Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng-Bali.

Pengadaan Sumber Daya Manusia meliputi Perencanaan Kuantitas dan Kualitas Sumber Daya Manusia, Penarikan Sumber Daya Manusia dan Seleksi Sumber Daya Manusia bagi Sumber Daya Manusia yang terlibat bagi Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng-Bali. Pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi Pendidikan dan Pelatihan bagi Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng-Bali. Kompensasi Sumber Daya Manusia meliputi Pemberian Gaji, Tunjangan dan Insentif bagi Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng-Bali.

Penilaian Prestasi Kerja meliputi Penentuan dasar Penilaian Prestasi Kerja, Proses Penilaian Prestasi Kerja dan Hasil Penilaian Prstasi Kerja bagi Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng-Bali. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia meliputi Pemeliharaan Kondisi Fisik, Program Kesejahteraan Pegawai dan Pemeliharaan Kondisi Mental bagi Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng-Bali.

Pemberhentian Sumber Daya Manusia meliputi Dasar Pemberhentian Pegawai, Proses Pemberhentian Pegawai dan Konsekuensi atas Pemberhentian Pegawai bagi Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam Organisasi Pemerintah Daerah

Kabupaten Buleleng-Bali. Variabel kinerja hasil kerja terbaik yang diberikan karyawan yang diukur berdasarkan standar kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan keakuratan kerja bagi Sumber Daya Manusia yang terlibat dalam Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Buleleng-Bali.

Populasi penelitian adalah karyawan tetap Pemerintah Kabupaten Buleleng – Bali. Berdasarkan data yang ada pada Badan Kepegawaian Pemerintah Kabupaten Buleleng - Bali jumlah karyawan tetap tahun 2012 adalah 11.111 orang. Menurut Husein Umar (1999), agar sampel dapat mewakili populasi, maka dalam penelitian ini ditentukan jumlah sampel yang dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne} \quad (1)$$

Berdasarkan rumus di atas akan diperoleh sampel minimal 105 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Purposive sampling*, yaitu jumlah pasien askes sosial yang dijadikan sampel di masing – masing poliklinik diambil secara proporsional.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung berupa data data dari responden. Serta data sekunder yang diperoleh dengan terlebih dahulu dikumpulkan dari Pemerintah Kabupaten Buleleng – Bali melalui observasi, dokumentasi dan penyebaran Kuesioner.

Arikunto (1993), untuk mengukur uji validitas digunakan Product Moment Pearson, dimana valid tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan probabilitas hasil korelasi dengan alpha 5%. Item pertanyaan dinyatakan valid jika nilai Sig (2-tailed) < 0,05 atau koefisien korelasinya (*Pearson correlation*) minimal 0,5 .

Reliabilitas mengarah pada keajegan suatu alat ukur, dimana tingkat reliabilitas memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula.

Sebelum melakukan regresi berganda, tahap awal yang akan dilakukan adalah melakukan pengolahan dengan data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan Metode Suksesif Interval. Dalam penelitian ini data akan dianalisis dengan metode statistik Regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya sebagaimana yang telah dihipotesiskan, dengan rumus : berikut (Sugiyono,2003 : 178)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e1 \quad (2)$$

### 3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Analisis

##### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat dalam tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.** Hasil Analisis Pengaruh Praktek-praktek MSDM terhadap kinerja karyawan

| Model | Indikator  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | .065                        | .308       |                           | .212  | .833 |
|       | PSDM       | .165                        | .196       | .091                      | .332  | .741 |
|       | PengSDM    | .309                        | .262       | .218                      | 1.753 | .086 |
|       | KSDM       | .502                        | .310       | .663                      | 2.388 | .021 |
|       | PPKSDM     | .259                        | .126       | .257                      | 2.061 | .045 |
|       | PemSDM     | .219                        | .226       | .118                      | 2.155 | .878 |
|       | PHKSDM     | .024                        | .055       | .028                      | .443  | .660 |

Sumber :Hasil Analisis

Berdasarkan tabel 1 diatas 5 dapat dibuat persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,065 + 0,165 X_1 + 0,309 X_2 + 0,502 X_3 + 0,259 X_4 + 0,219 X_5 + 0,024 X_6$$

##### b. Analisis T Test

Analisa ini dipergunakan untuk menguji apakah hasil koefisien regresi signifikan atau tidak.

- 1) Pengujian Indikator (b) untuk variabel X1 (Pengadaan SDM) : hasil 0,332, berarti T hitung < dari 1,645, ho diterima, kesimpulan tidak ada pengaruh nyata antara pengadaan SDM terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengujian Indikator (b) untuk variabel X2 ( Pengembangan SDM) : hasil 1,745, berarti T hitung > dari 1,645, ho ditolak, kesimpulan ada pengaruh nyata antara pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pengujian parameter (b) untuk variabel X3 (Kompensasi SDM) : hasil 2,388, berarti T hitung > dari 1,645, ho ditolak, kesimpulan ada pengaruh nyata antara kompensasi SDM terhadap kinerja karyawan.
- 4) Pengujian parameter (b) untuk variabel X4 (Penilaian Prestasi Kerja SDM) : hasil 2,061, T hitung > dari 1,645, ho ditolak, kesimpulan ada pengaruh nyata antara penilaian prestasi kerja SDM terhadap kinerja karyawan.

- 5) Pengujian parameter (b) untuk variabel X5 (Pemeliharaan SDM) : hasil 2,155, berarti T hitung > dari 1,645, ho ditolak kesimpulan hasil penelitian, ada pengaruh nyata antara pemeliharaan SDM
- 6) Pengujian parameter (b) untuk variabel X5 (Pemutusan Hubungan Kerja SDM) : hasil 0,443, berarti T hitung < dari 1,645, ho diterima kesimpulan tidak ada pengaruh nyata antara pemutusan Hubungan Kerja SDM terhadap kinerja karyawan.

### c. Analisis F-test.

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Praktek-praktek MSDM terhadap kinerja karyawan secara serentak (keseluruhan). Nilai F hitung diperoleh hasil 8,889. Hal ini berarti F hitung > dari 3,86, berarti ho ditolak, Kesimpulan ada pengaruh nyata antara Praktek-praktek Manajemen SDM terhadap Kinerja Karyawan.

## 3.2 Pembahasan

Secara Keseluruhan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Praktek Manajemen SDM terhadap Kinerja karyawan pada Pemerintah Kabupaten Buleleng. Temuan ini sifatnya mendukung teori Edward and Wright, (2001) yang menyatakan Praktek manajemen sumberdaya manusia yang konsisten dan berkualitas akan mampu meningkatkan Kinerja yang baik, serta temuan penelitian Prefer (1994) yang menyatakan Praktek Manajemen SDM yang baik akan memperbaiki kinerja.

Dari 6 (enam) dimensi praktek-praktek MSDM yang ditetapkan ternyata hanya 4 (empat) yang benar-benar mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu : Pengembangan SDM, Kompensasi SDM, Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dan Pemeliharaan SDM. Ini berarti terdapat 2 (dua) dimensi yang tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Pengadaan SDM dan Pemutusan Hubungan Kerja SDM.

- a. Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Kabupaten Buleleng. Hasil wawancara dengan para karyawan diperoleh informasi bahwa para karyawan sangat mendambakan adanya peningkatan ketrampilan yang berkenaan profesinya masing masing melalui pengembangan SDM. Hasibuan (2005) menyatakan Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan yang meliputi, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik. Handoko (2005) menyatakan tujuan utama dari latihan dan pengembangan karyawan untuk menutup "gap" antara kecakapan dan ketrampilan karyawan dengan permintaan jabatan sehingga akan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan. Penelitian Sonny Hersona, 2015 yang berjudul pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Daerah kabupaten Kerawang menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Sahat Siregar, 2009 yang berjudul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada dinas perhubungan kota Medan) menyimpulkan terdapat pengaruh antara Pengembangan Sumber Daya manusia terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian temuan hasil penelitian sifatnya mendukung teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya.
- b. Terdapat Pengaruh Kompensasi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Kabupaten Buleleng. Hasil wawancara dengan karyawan menyatakan bahwa kompensasi SDM yang menjadi tujuan Karyawan bekerja sangat didambakan oleh Karyawan dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Besar kecilnya kompensasi SDM sangat menentukan taraf hidup seorang karyawan. Hasibuan (2005) menyatakan Kompensasi SDM merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan dan merupakan pendapatan bagi karyawan. Proses pertukaran antara jasa karyawan dengan pengorbanan pihak pemberi pekerjaan sama sama mengharapkan adanya prestasi baik prestasi bagi pemberi jasa pekerjaan maupun prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa peran kompensasi SDM dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan merupakan hubungan yang searah. Hasil Penelitian Retno Yuniawati, 2005 yang berjudul pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi SDM terhadap Kinerja karyawan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Hasil Penelitian Paramita Dewi, 2015 yang berjudul pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah kabupaten tabanan menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah kabupaten Tabanan. Dengan demikian temuan hasil penelitian sifatnya mendukung teori dan hasil hasil penelitian terdahulu yang ada.
- c. Terdapat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Daerah Buleleng. Hasil wawancara dengan karyawan menyatakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja SDM sangat diharapkan dilakukan dengan baik sehingga dapat membedakan antara karyawan berprestasi dengan yang tidak terutama dalam kaitannya dengan pemberian reward dan Punishment. Bernardin dan Russel (1993 dalam Hasibuan, 2005 mengartikan Prestasi Kerja sebagai suatu catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu dan kegiatan selama suatu periode waktu tertentu, Sehingga apabila prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan meningkat baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka penilaian prestasi kerja telah berjalan dengan baik. Penelitian Nugraha Achman, 2015 yang berjudul Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Lampung menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja terhadap prestasi kerja. Penelitian Said Abdurahman, 2012 yang berjudul Korelasi penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Loktabat Selatan Kecamatan Banjar baru Selatan menyimpulkan terdapat hubungan korelasi yang sangat erat antara penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian temuan hasil penelitian sifatnya mendukung teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya.

- d. Terdapat pengaruh Pemeliharaan SDM terhadap Kinerja Karyawan. Hasil wawancara terhadap karyawan menyatakan pemeliharaan SDM yang menyangkut pemeliharaan kondisi fisik karyawan, mental dan sikap karyawan melalui pemberian finansial dan non finansial diharapkan diperhatikan dengan baik agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik. Apa yang dirasakan selama ini yang menyangkut tempat kerja, sarana kerja serta alat pelindung dalam pekerjaan telah diperolehnya dalam pekerjaan sehingga tercipta ketenangan kerja. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa Pemeliharaan SDM yang dilaksanakan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Penelitian Kriswardani, 2015 yang berjudul Pengaruh Pemeliharaan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XI Pabrik Gula Prajekon kabupaten Bondowoso menyimpulkan terdapat pengaruh positif antara pemeliharaan SDM terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian temuan hasil penelitian sifatnya mendukung teori yang ada.

Sedangkan 2 (dua) dimensi lainnya tidak dapat meningkatkan Kinerja karyawan antara lain :

- a. Tidak terdapat pengaruh pengadaan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan yang berhasil dihubungi menyatakan : Pengadaan SDM bukan merupakan sesuatu hal yang sudah harus terjadi baik didasarkan atas ketentuan undang-undang maupun hal-hal yang bersifat kebijakan instansi penerintah. Sehingga karyawan tidak memberikan respon positif terhadap pertanyaan yang diajukan karena kewenangan melaksanakan pengadaan SDM ada ditangan panitia yang dibentuk baik tenaga pusat maupun daerah.
- b. Tidak terdapat pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Pemerinatn Kabupaten Buleleng. Hasil wawancara dengan pihak Karyawan Pemkab Buleleng menyatakan bahwa masalah pemutusan Hubungan Kerja disebabkan karena ketentuan Undang undang dan keinginan instansi dan keinginan karyawan. Hal ini tidak dapat mempengaruhi prestasi ketja Karyawan.

## 4. KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh:

- a. Berdasarkan hasil uji statistik dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh secara langsung Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan pada Pemerintah kabupaten Buleleng.
- b. Secara Parsial dari 6 (enam) dimensi yang dipakai untuk mengukur Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat 4 (empat) dimensi yang meliputi Pengembangan SDM, Kompensasi SDM, Penilaian Prestasi Kerja SDM dan Pemeliharaan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Pemerintah kabupaten Buleleng, sedang 2 (dua) dimensi yaitu Pengadaan SDM dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak berpengaruh.
- c. Hasil uji menunjukkan bahwa bahwa Kompensasi SDM merupakan dimensi yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Pemerintah Kabupaten Buleleng.
- d. Secara keseluruhan penelitian ini mendukung teori dah hasil penelitian sebelumnya antara lain : 1). Hasibuan (2005), Handoko (2005) Sonny Hersona, Sahat Siregar (2009) yang menyatakan terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan; 2). Hasibuan (2005) Retno Yuniawati (2005), Paramita Dewi (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh Kompensasi SDM terhadap Kinerja karyawan; 3). Bernardin dan Russel (1993), Hasibuan (2005), Nugrahadhi Rachman (2015), Said Abdurahman, 2012 yang menyatakan terdapat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan; 4). Hasibuan (2005) Kriswardani, 2015 yang menyatakan terdapat pengaruh Pemeliharaan SDM terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertentangan dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh pengadaan SDM dan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

## REFERENCES

- [1] Baker, G. and B. Holmstrom (1995), "Internal Labor Markets: Too Many Theories, Too Few Facts," *American Economic Review*, 85(2), 255–259
- [2] Becker B, Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39, 779-801.
- [3] CARL F. FEY (2000), The Effect of Human Resource Management Practices on MNC Subsidiary Performance in Russia, SSE/EFI, *Working Paper Series in Business Administration* No. 2000:6.
- [4] Delery J and Doty D (1996) 'Modes of theorizing in strategic human resource management: tests of universalistic, contingency and configurational performance predictions' *Academy of Managemetn Journal* Vol 39 No 4
- [5] D. Scott Sink and Thomas C. Tuttle (1989) *Planning and Measurement in Your Organization of the Future*, Industrial Engineering and Management Press, Institute of Industrial Engineers, Norcross, Georgia,.
- [6] Fuller, S.R. and V.L. Huber (1998), "Recruitment and Selection," in M. Poole and Warner (Eds.) *The Handbook of Human Resource Management*. International Thomson Business Press, London.
- [7] Gibbons, R. and M. Waldman (1999), "The Theory of Wage and Promotion Dynamics inside Firms," *Quarterly Journal of Economics*, 114(4), 1321–1358.
- [8] Garry A. Gelade (2003) The Impact of Human Resource Management and Work Climate on Organizational Performance, *JOURNAL OF PERSONNEL PSYCHOLOGY* 2003, 56, 383-404
- [9] Hasibuan, Malayu, 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan Ketiga, Citra Media, Surabaya.
- [10] Hubrecht, J., & Teare, R. (1993). A strategy for partnership in total quality service. *International Journal of Contemporary Service Management*, 5(3), 1-5.
- [11] Huselid M (1995) "The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance" *Academy of Management Journal* , Vol 38 No 3, pp 635-673
- [12] Huselid M. and Becker B (1996) 'Methodological issues in cross-sectional and panel estimates of HR-firm performance link' *Industrial Relations*
- [13] Krisdayanti, 2015, Pengaruh Pemeliharaan SDM terhadap Kinerja Karyawan, PT PP London Indonesia Tbk, Indonesia
- [14] Koch M and McGrath R (1996) 'Improving labor productivity: human resource management policies do matter' *Strategic Management Journal*, Vol 17 pp335-54
- [15] Nugrahi Rachman, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawann, Pt Tapal Surabaya

- [16] Paramita Dewi (2015), Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Rineka Cipta, Surabaya.
- [17] Ranupandojo, Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, UGM, Yogyakarta.
- [18] Retno Yuniawati (2005), Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Karyawan, Makasar
- [19] Said Abdurachman, 2012, Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, PT Portal garuga Indonesia, Jakarta.
- [20] Schuler, R. and Jackson, S. (1987) 'Linking competitive strategies and human resource management practices', *Academy of Management Executive*, 1 (3) 207-29.
- [21] Salazar, John; Pfaffenberg, Carl (2006) Locus of Control vs. Employee Empowerment and the Relationship with Hotel Managers' Job Satisfaction, *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, Vol. 5 (1)