

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT BANK KALSEL CABANG PELAIHARI

ABSTRAK

Muhammad Hairiyadi¹, Farida Yulianti², Hairul³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0559

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 069.809.131

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 112.509.6201

Email : Herimuhammad55@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh system rekrutmen terhadap kinerja karyawan outsourcing dan system rekrutmen karyawan outsourcing pada PT Bank Kalsel

Rancangan penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan, jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Yaitu teknik penentuan sampel dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui atau memiliki kompetensi dengan topik penelitian yang kita lakukan instrument penelitian menggunakan kuisisioner, dengan pemilihan responden menggunakan rumus slovin yang berjumlah 72 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial variabel proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara pengujian secara serentak variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing. Dari dua pengujian di atas yaitu Uji t dan Uji f dapat disimpulkan bahwa dari dua variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja outsourcing adalah proses seleksi dengan hasil uji t hitung > dari t tabel

Kata Kunci : Sistem Rekrutmen, Kinerja Karyawan, Outsourcing, PT Bank Kalsel

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the recruitment system on the performance of outsourced employees and the outsourcing employee recruitment system at PT Bank Kalsel

The research design is quantitative in nature, the type of research used is descriptive research, the sampling technique used in this research is purposive sampling. That is the technique of determining the sample by choosing people who really know or have competence with the research topic that we do. The research instrument uses a questionnaire, with the selection of respondents using the Slovin formula, totaling 72 people. The data analysis methods used are validity, reliability, multiple regression analysis, coefficient of determination, t-test and f-test using SPSS 22.0 for windows.

The results showed that partially the selection process variable had a positive and significant effect on employee performance, while simultaneous testing of the variables had a positive and significant effect on the performance of outsourcing employees. From the two tests

above, namely the t-test and f-test, it can be concluded that of the two variables that have a dominant influence on outsourcing performance, the selection process with the results of the t-test > t table

Keywords: *Recruitment System, Employee Performance, Outsourcing, PT Bank South Kalimantan*

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mempersiapkan individu untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi, biasanya terkait dengan peningkatan kecerdasan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik. Sudah sejak lama sebagian besar masyarakat di muka bumi, termasuk masyarakat Indonesia, telah menyadari bahwa dalam penyelenggaraan dan pembangunan negara, angkatan kerja adalah salah satu faktor terpenting bagi para pelaku atau pelaksana untuk mencapai tujuan pembangunan negara berbagai bidang.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting dan signifikan, karena semua kekayaan alam akan sia-sia jika tidak dikembangkan oleh manusia dan diolah oleh pekerja atau tenaga kerja. Alam telah memberikan kekayaan yang tidak terhitung, tapi tanpa usaha manusia semua kekayaan tersebut akan tetap tersimpan dan tidak akan dapat memberi manfaat

Karyawan adalah sumber daya yang paling utama dalam sebuah organisasi publik. Hanya melalui usaha rekrutmen yang efektif kami dapat memperoleh karyawan berprestasi yang memenuhi standar kualifikasi. Untuk melaksanakan proses rekrutmen secara efektif, perlu untuk menyediakan informasi yang tepat dan berkelanjutan tentang kuantitas dan kriteria individu yang diperlukan untuk melakukan berbagai tugas dan fungsi utama dalam organisasi. Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik pelamar untuk menjadi karyawan organisasi tertentu. Dalam proses

rekrutmen, untuk mendapatkan pegawai yang handal, sehingga walaupun jumlah pegawai sedikit namun dapat menjalankan kewajiban dan hak dengan lancar, jika proses rekrutmen dapat dilakukan dengan benar dan bersih dari KKN. Proses rekrutmen dimulai saat calon pegawai dicari dan berakhir saat pelamar mengajukan lamaran. Jika proses rekrutmen berjalan dengan baik,

Hasilnya adalah sekelompok pelamar diseleksi untuk memastikan bahwa hanya orang-orang yang paling memenuhi syarat yang diterima sebagai staf organisasi yang membutuhkan mereka. PT Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan atau lebih dikenal dengan Bank Kalsel adalah sebuah lembaga perbankan daerah yang sebagian besar sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan. Sumber daya manusia yang dimiliki PT Bank Kalsel merupakan salah satu aset strategis dan berperan penting dalam mendukung terwujudnya arah dan tujuan bisnis. Untuk itu proses pemenuhan pegawai merupakan salah satu rangkaian kegiatan penting. Tujuan utamanya adalah untuk mencari dan memperoleh calon pegawai yang berkualitas. Dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, proses pemenuhan pegawai Bank Kalsel dilakukan sesuai dengan jaringan ekspansi.

Pada tahun 2019, jumlah karyawan baru (termasuk karyawan outsourcing) mencapai 8% dibandingkan tahun sebelumnya. Karena perkembangan struktur organisasi beberapa departemen bisnis, rasa pencapaian karyawan telah meningkat. Bank Kalsel memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh calon pelamar yang

memenuhi syarat untuk mengikuti seleksi rekrutmen yang diumumkan melalui website resmi Bank Kalsel, media massa dan job fair, universitas. Calon pegawai akan diseleksi melalui tahapan seleksi berbasis kompetensi dan psikotes yang dilakukan oleh pihak ketiga yang terpilih dan kompeten. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten tentunya membutuhkan perencanaan yang matang saat perekrutan atau pemilihan SDM, sehingga melalui perencanaan yang matang, proses rekrutmen juga akan berjalan dengan lancar, Ketidaksesuaian antara pendidikan dan pekerjaan memiliki dampak terkait pada efisiensi investasi pendidikan publik dan swasta dengan mempengaruhi upah dan hasil pasar tenaga kerja lainnya (seperti ketidakpuasan kerja dan kehilangan tenaga kerja) (Hersch, 2016).

Prosedur untuk melakukan proses rekrutmen sangat rumit bahkan mungkin membutuhkan waktu dan biaya yang cukup besar. Apalagi kesalahan penilaian yang salah sangat besar, dan dampaknya terhadap industri perbankan juga besar. Hal ini bukan hanya karena proses rekrutmen yang memakan banyak waktu dan biaya, tetapi juga karena menempatkan SDM yang salah pada posisi yang tidak sesuai untuk mereka. Oleh karena itu, dampak akhirnya adalah rusaknya efisiensi, produktivitas dan eksistensi sistem perbankan. Setiap bank membutuhkan rencana untuk merekrut sumber daya manusia, Sehingga SDM yang terpilih nantinya dapat dikelola dengan baik sehingga mampu bersaing dengan bank tradisional lainnya. Selain itu, setiap pegawai bank perlu memiliki kemampuan yang lebih tinggi sesuai dengan kebutuhan kerja. Dari sisi sumber daya manusia, menurut studi Universitas Indonesia tahun 2013 lebih dari 90% sumber daya manusia di BPD saat ini tidak memiliki keahlian pendidikan ekonomi perbankan. Selain itu, sesuai dengan “Outlook Bank Pembangunan

Daerah 2017” yang disampaikan, salah satu kendala percepatan peningkatan pangsa pasar BPD (5%) adalah faktor sumber daya manusia, baik minimal jumlah pembangunan daerah. bank dan kualitas sumber daya manusianya yang rendah.

Mengingat dalam proses rekrutmen SDM, sangat penting untuk memiliki kemampuan, keterampilan, dan latar belakang yang berdampak pada masa depan bank, Belum lagi mengharapkan calon karyawan dengan pengetahuan perbankan yang baik. Oleh karena itu, pertanyaan ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut **”Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Bank Kalsel”**.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian yang terjun langsung ke lapangan untuk menggali, mengumpulkan, dan mengumpulkan data-data yang diperlukan mengenai rencana rekrutmen pegawai Bank Kalsel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis induktif, yaitu cara menarik kesimpulan dari situasi khusus ke situasi umum.

Dalam penelitian ini penulis menetapkan populasi penelitian yaitu pegawai outsourcing Bank Kalsel yang berjumlah 260 orang. Walaupun pengambilan sampel yang dipakai adalah teknik *proportional stratified random sampling*, ini adalah teknik yang digunakan ketika populasi memiliki anggota/elemen yang tidak berubah dan berstrata secara proporsional. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk Sistem Rekrutmen, yaitu karyawan yang melakukan proses rekrutmen di Bank Kalsel berjumlah 30 orang.

2) Untuk Kinerja Karyawan, yaitu Manajer dan Supervisor dari masing-masing jabatan yang ada di Bank Kalsel yang menggunakan/mempekerjakan karyawan *Outsourcing* yang berjumlah 30 orang. Hal ini berlaku untuk variabel kinerja karyawan. Manajer dan Supervisor dari masing-masing jabatan yang ada di Bank Kalsel akan menilai kinerja karyawan *Outsourcing*nya yang berjumlah 260. Dari jumlah tersebut akan diambil beberapa sampel dengan menggunakan rumus Slovin yaitu berjumlah 72 responden

1) Proses Seleksi diperoleh nilai t hitung 25.065, oleh karena nilai *Thitung* lebih besar dari *Ttabel* ($25.065 > 1,994444$) dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ maka hipotesa diterima yang berarti bahwa Proses Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2) Penempatan diperoleh nilai t hitung -4.664, oleh karena nilai *Thitung* lebih kecil dari *Ttabel* ($-4.664 < 1,994444$) dengan probabilitas $0,000 < 0,05$ maka Hipotesa di tolak yang berarti bahwa Penempatan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Bank Kalsel

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sekelompok karyawan potensial yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan. Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang dikelola oleh departemen sumber daya manusia. Di era ketika sebagian besar organisasi berfokus pada metode kerja yang efektif dan efisien, merekrut orang yang tepat untuk pekerjaan itu adalah prioritas utama. Rekrutmen pada hakekatnya adalah proses mengidentifikasi dan menarik pelamar yang dapat bekerja di perusahaan.

Berdasarkan hasil uji f bahwa dari proses seleksi perekrutan dan penempatan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan mencari karyawan untuk menemukan dan menarik karyawan potensial yang berpotensi untuk mengisi lowongan. Selain itu, penempatan karyawan didasarkan pada potensi mereka

Sementara untuk uji t untuk menghitung seberapa besar pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Bank Kalsel. Dapat diketahui bahwa pada variabel:

2. Sistem Rekrutmen Karyawan Outsourcing Pada PT Bank Kalsel

Dalam melakukan proses rekrutmen perlu diketahui jenis metode rekrutmen yang digunakan. Metode rekrutmen terbuka lebih efektif dalam merekrut pegawai, karena rekrutmen akan dipublikasikan secara luas dengan memasang iklan penerimaan pegawai di media cetak dan elektronik, yang akan disebarluaskan secara luas kepada masyarakat. Secara terbuka, saya berharap banyak lamaran yang masuk, sehingga kita bisa berpeluang lebih besar untuk mendapatkan karyawan yang mumpuni. PT Bank KalSel mengadopsi metode terbuka dalam perekrutan karena dapat memudahkan bank untuk menyaring karyawan yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan pandangan dari pihak bank sendiri bahwa ada transparansi dalam memberikan informasi apapun, termasuk kesempatan bagi masyarakat untuk bekerja memenuhi kebutuhannya.

Selanjutnya adalah proses seleksi, proses seleksi merupakan proses yang paling penting dalam proses manajemen sumber daya manusia, dikarenakan pada proses ini perusahaan harus berhati-hati dan teliti dalam menyeleksi banyak SDM. Pada proses ini pula perusahaan harus melakukannya secara selektif, karena

nantinya SDM tersebut akan bekerja di perusahaan yang mereka kelola dan membawa pengaruh yang besar pula (P.Siagian, 2018).

Pada proses seleksi yang dilakukan oleh pihak PT Bank KalSel untuk menguji kelayakan calon karyawan untuk dapat bekerja di PT Bank KalSel tersebut. Maka tahap seleksi yang harus dijalankan yang pertama, ialah ujian tulis yang kedua, ialah seleksi wawancara ketiga, seleksi psikotes yang keempat, seleksi wawancara akhir dan yang terakhir adalah tes kesehatan, (Hasil wawancara staf divisi HRD, 15 Mei 2021).

Setelah proses seleksi selesai ditempuh oleh calon karyawan, maka proses selanjutnya ialah penempatan kerja. Dalam proses penempatan kerja juga memiliki beberapa tahapan yang harus dijalankan untuk menempatkan SDM yang telah lulus setelah melewati proses seleksi. Sebelum ditempatkan disuatu bagian tertentu calon tenaga kerja akan diberikan pendidikan dan pelatihan mengenai dasar tentang perbankan selama satu tahun. Sebelum diberikan pendidikan dan pelatihan setiap karyawan akan mengikuti pretest dan posttest.

Tujuan karyawan mengikuti pretest ialah agar calon karyawan mengetahui sejauh mana pengetahuan karyawan mengenai perbankan dan tujuan mengikuti posttest ialah untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan yang diberikan telah berjalan secara efektif dan dapat diterima, kemudian nilai tersebut dijadikan pertimbangan untuk menentukan siapa saja yang tepat dan memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada bagian tertentu (Hasil wawancara dengan staf divisi HRD, 15 Mei 2018). Proses tersebut harus dialami oleh setiap calon karyawan selama satu tahun. Setelah di lakukannya penempatan setiap karyawan diberikan supervisor untuk melakukan job training selama tiga bulan untuk dibimbing, (P.Siagian, 2018).

Melakukan perencanaan rekrutmen karyawan PT Bank KalSel juga menerapkan beberapa criteria yang telah ditetapkan yaitu:

1) Keahlian Dan Kecakapan

PT Bank KalSel dalam melakukan perekrutan melalui keahlian dan kecakapan. Meskipun melakukan perekrutan melalui seleksi keahlian dan kecakapan setiap calon karyawan, setiap calon karyawan yang sudah mengirimkan berkas lamaran, kemudian melakukan tes dan diseleksi menurut kriteria yang diinginkan oleh bank. Keahlian dan kecakapan yang dimiliki calon karyawan dapat dilihat dari pendidikan dan pelatihan yang diberikan, karena dengan berpendidikan dan sudah terlatih akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan lebih teliti. Meskipun demikian, calon karyawan yang terpilih tetap diberikan pendidikan dan pelatihan oleh PT Bank KalSel sebelum ditempatkan langsung dalam pekerjaan masing-masing. Hal ini bertujuan agar para calon karyawan bisa bekerja dengan baik setelah mendapatkan bekal tersebut.

2) Kesehatan Moral dan Fisik

PT Bank KalSel sangat menuntut setiap calon karyawan yang akan direkrut haruslah sehat baik jasmani dan rohani, biasanya setiap calon karyawan harus melampirkan surat keterangan sehat dari dokter dikarenakan karyawan yang sehat dan kuat akan lebih cakap dari pada karyawan yang lemah atau sakit. Begitu juga dengan karyawan yang jujur dan bertanggung jawab nantinya akan bekerja dengan lebih baik.

Dibandingkan tenaga kerja yang tidak mempunyainya amanah.

3) Pendidikan dan Latihan

Dalam memilih setiap calon karyawan, harus berdasarkan pendidikan dan pelatihan karena karyawan yang berpendidikan dan terlatih akan mampu bekerja dengan baik dan teliti dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan dan

terlatih. Dalam menentukan kriteria calon karyawan yang berpendidikan dan terlatih dengan menyesuaikan tingkat pendidikan dan kemampuannya. Contohnya lulusan SMA bekerja sebagai Marketing, Office Boy atau Driver. Selain itu para calon karyawan yang memiliki pendidikan harus terlatih yaitu mempunyai keahlian yang dimiliki. Misalnya kemampuan dalam menjalankan komputer, bisa menggunakan microsoft Office, berkomunikasi dengan baik dan mampu bekerja dengan target.

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah yang paling penting agar dapat memelihara sumber daya manusia dengan baik dan dapat pastikan bahwa sumber daya yang telah dibimbing tersebut memenuhi kualifikasi yang telah dipersyaratkan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan oleh perusahaan (Sadono Sukirno, 2016).

Bagi tenaga kerja baru pelatihan dan pengembangan menjadi suatu orientasi bagi mereka yang harus dilewati. Program ini diperkenalkan kepada lingkungan kerja baik secara internal maupun eksternal, termasuk didalamnya memperkenalkan tenaga kerja dengan tenaga kerja lainnya sehingga proses kerja tim dapat dibentuk sejak awal, (hasil wawancara dengan staf devisi HRD, 15 Mei 2021).

Pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan oleh PT Bank KalSel dilakukan dengan dua cara yaitu secara internal dan eksternal. Tahap pendidikan dan pengembangan internal dilakukan dengan cara memeberikan pelatihan di dalam ruang lingkup PT Bank KalSel saja, sedangkan pelatihan dan pegembangan secara eksternal di luar lingkup PT Bank KalSel dilakukan dengan cara mengirim karyawan yang akan diikutsertakan pelatihan di luar kantor, luar kota atau di kantor pusat. Setelah mengikuti pelatihan dan pengembanagan karyawan diharuskan membuat laporan atas ilmu apa

yang telah mereka dapatkan kemudian laporan yang telah di buatkan tersebut akan dipresentasikan didepan rekan kerjanya yang lain untuk memberikan pemahaman kepada sesama, (hasil wawancara dengan staf divisi HRD, 15 Mei 2021).

PENUTUP

Variabel Penempatan (X2) harus dipertahankan karena mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Bank KalSel. Sedangkan variabel Proses Seleksi harus lebih ditingkatkan lagi berdasarkan kualifikasi yang sesuai dengan standar PT Bank KalSel agar kinerja yang diberikan karyawan *outsourcing* dapat lebih baik lagi di masa mendatang. Misalnya, pada sistem perekrutan calon karyawan yang direkrut harus benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam mitra perusahaan agar kinerja karyawannya lebih baik lagi. Dan pada penempatan karyawan baru harus benar-benar sesuai dengan kualifikasinya.

Perlu adanya peningkatan lagi dari pihak PT Bank KalSel untuk mengetahui lebih dalam lagi dalam proses seleksi yang dilakukan oleh pihak ketiga. Hal ini dilakukan, agar hasil seleksi lebih sesuai lagi dengan standar kualifikasi yang ditentukan oleh pihak PT Bank KalSel, sehingga tidak terjadinya kecurangan dalam penyeleksian.

Sebaiknya mitra perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan *Outsourcing* yang memiliki hasil kinerja yang baik untuk diangkat menjadi pegawai tetap, sehingga perusahaan tidak merekrut karyawan lagi dari *eksternal* untuk dijadikan pegawai tetap. Karena dengan perekrutan dari *eksternal*, akan terjadi kesenjangan sosial antara karyawan tetap dengan karyawan *Outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Tulus, Moh. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku*

- Panduan Mahasiswa*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Departemen Pendidikan Nasional
- Hani T Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF
- Henry Simamora, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2012. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Malthis, L. Robert and Jackson, H. John. 2016. *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh, Salemba 4
- Maurice, F.Greaver II. 2014. *Strategic Outsourcing, a Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, American Management Association, USA
- Panggabean, Mutiara S, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Sagala Jauvani Ella, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, PT. Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2015. *Prilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Jakarta: PT. Indeks
- Sastrohadiwiryo, Siswanto S, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian. 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sirait, T. Justine, 2012. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Grasindo, Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cetakan Kelima. Bandung, Alfabeta
- Sulistyo Budi Utomo, 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*, Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP). ISSN1829-9857. JAMBSP VOL. 6 No. 3 Juni 2010. pp. 376-393.
- Sulistiyani, T. Ambar dan Rosidah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu
- Sukirno, Sadono. 2016. *Makro Ekonomi Modern*. Penerbit PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta
- Sunarto, 2014. *Manajemen Karyawan*, Amus, Yogyakarta
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2016. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad

Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

Wardana, Aditya, 2009. Penerapan Strategi Outsourcing pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Banyuwangi dibandingkan dengan strategi insourcing di nilai dari segi biaya dan performansi. Skripsi (Tidak Dipublikasikan), Fakultas Ekonomi.Universitas Airlangga Surabaya.

Yulianti, 2008. Analisis Perbandingan Prestasi Kerja antara Karyawan Yang Direkrut Secara Outsourcing Dengan Karyawan Yang Direkrut Secara Normal Pada PT. Andalan Tama Jakarta. Skripsi (Tidak Dipublikasikan), Fakultas Ekonomi.Universitas Airlangga Surabaya