

# **Analisis Kriteria Rekrutmen dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai BASARNAS**

**Mutiara Syahadatina**

Jurusan Manajemen

STIE Indonesia Banking School, Jakarta

## *ABSTRACT*

*The purpose of this research is to study the effect of recruitment criteria and selection process of employees performance in Badan SAR Nasional (BASARNAS), and the subjects are people who works in legal and staffing division.*

*The analysis method that has been used is the descriptive method analysis and the statistic method analysis which consist of double regression analysis, simultaneous testing, partial testing, and determination testing. The object in this research is BASARNAS employees. The result of this research is presence of significant effect from the recruitment criteria and selection process againts the employee performance. Analysis coefficient determination indicated that recruitmen criteria and selection process owned by employees BASARNAS influential of 55,1 % againts the performance of employees.*

*Based on the result of the study it is known that recruitment criteria and selection process have significant and positive effect on employees performance. In the significant individual test results indicates that the recruitment criteria has a significant relationship with employees performance. Selection process has a significant relationship with employees performance.*

*Keywords : Recruitment criteria, Selection process, Employees performance.*

## **I.Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta memegang peranan yang sangat penting karena merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan. sumber daya manusia berperan sebagai tenaga kerja yang memberikan sumbangan berupa tenaga, pikiran, pengalaman dan juga keahlian. setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur karyawan sebagai cara untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Sementara itu dunia pada saat ini sedang menghadapi dua tantangan utama. Pertama, perubahan lingkungan atau iklim bisnis yang cepat diiringi dengan meningkatnya kualitas dan kebutuhan konsumen. Perubahan yang cepat itu mengakibatkan terjadinya dinamika pekerjaan berupa perubahan dan perkembangan yang menuntut keterampilan dan keahlian yang melebihi dari sebelumnya. Di sisi lain ternyata keinginan dan kebutuhan konsumen bukanlah suatu yang statis, tetapi terus berkembang secara dinamis pula. Konsumen selalu mendambakan keinginan dan kebutuhan dapat terpenuhi secara berkualitas dan memuaskan.

Tantangan yang kedua adalah meningkatnya keberadaan sebuah organisasi mengharuskan setiap organisasi untuk menjalankan kegiatan operasionalnya dengan cara yang lebih efisien, efektif dan produktif (<http://www.lontar.ui.ac.id>). Menghadapi tantangan utama ini, maka organisasi perlu untuk menuntut kinerja pegawai yang tinggi dari pegawainya.

Organisasi apapun bentuknya dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan akan diperoleh kedua belah pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi organisasi keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi itu sendiri.

Kondisi ini juga berlangsung pada Badan SAR Nasional (BASARNAS) dimana dalam tugas sehari-hari instansi lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan juga membutuhkan peranan sumber daya manusia yang dijelaskan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

BASARNAS mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian potensi SAR dalam kegiatan SAR terhadap orang atau material yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan penerbangan, serta memberikan bantuan dalam bencana atau musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR nasional dan internasional. Penanganan terhadap musibah yang dimaksud meliputi 2 hal pokok yaitu pencarian dan pertolongan (<http://id.wikipedia.org>).

Melihat begitu pentingnya tugas yang dilakukan maka tenaga kerja yang bekerja pada organisasi ini harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan mencoba membahasnya dalam skripsi yang berjudul **“Analisis kriteria rekrutmen dan proses seleksi karyawan terhadap kinerja pegawai Badan SAR Nasional (BASARNAS)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Salah satu langkah awal untuk mengetahui apakah nantinya pegawai itu akan mempunyai kinerja yang baik atau tidak adalah dengan menetapkan kriteria-kriteria pada proses perekrutan pegawai. Pada perusahaan swasta dan juga pemerintah mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Namun pada praktiknya terkadang kriteria-kriteria tersebut tidak sepenuhnya mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu disini penulis berusaha menganalisis kriteria-kriteria dalam perekrutan pegawai serta proses seleksinya apakah mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas agar tidak terjadi pembiasan masalah serta dengan adanya keterbatasan waktu dan kemampuan maka penulis perlu memberi batasan masalah secara

jelas dan terfokus. Sesuai dengan judul yang diajukan maka penelitian hanya berkaitan dengan kriteria rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja pada pegawai tingkat staff biro hukum dan kepegawaian BASARNAS dengan masa kerja minimal 1 tahun. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah variabel kriteria rekrutmen (X1) dan variabel proses seleksi (X2) sebagai variabel independent. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent dalam penelitian ini.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada pembatasan masalah diatas maka dapat disimpulkan perumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kriteria rekrutmen secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian biro hukum dan kepegawaian BASARNAS?
- b. Apakah proses seleksi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian biro hukum dan kepegawaian BASARNAS?
- c. Apakah kriteria rekrutmen dan proses seleksi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian biro hukum dan kepegawaian BASARNAS?

## **2. Landasan Teori**

### **2.1 Tinjauan Pustaka**

#### **2.1.1 Pengertian Kriteria rekrutmen**

Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas satu proses rekrutmennya. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi yang mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan salah satunya melalui rekrutmen.

menurut Mondy (2008) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang dalam waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk melamar kerja dalam organisasi.

Menurut Henry Simamora (2004) proses rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.

3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Mondy (2008) menjabarkan 2 macam metode yang dipergunakan dalam metode rekrutmen :

a. Rekrutmen Internal

- Penataran / upgrading
- Pemindahan / mutasi
- Pengangkatan (promosi)
- Penempatan pekerjaan melalui bulletin / papan pengumuman
- Inventarisasi keahlian

b. Rekrutmen eksternal

- Media : Koran, jurnal perdagangan, radio, TV
- Badan penyalur tenaga kerja
  - Pemerintah
  - Swasta
- Lembaga pendidikan : Mahasiswa magang, iklan kampus
- Organisasi karyawan
- Organisasi profesi
- Rekomendasi karyawan
- *Open house / Job fair*
- *Online*

Di dalam BASARNAS mereka membagi kriteria rekrutmen menjadi :

- Tingkat pendidikan kerja
- Jenis kelamin
- Keadaan fisik
- Pengetahuan dan kecakapan
- Batas umur
- Menikah atau belum
- Minat pekerja
- Emosi dan temperamen
- Pengalaman kerja

### 2.1.2 Proses Seleksi

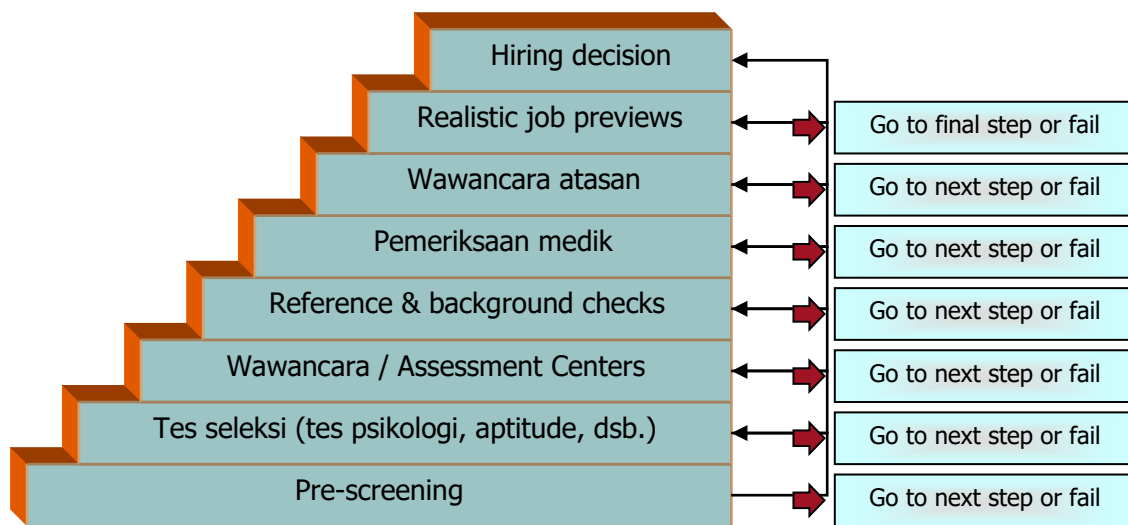
Setelah diperoleh kandidat yang bersedia untuk diproses lebih lanjut dalam proses penerimaan pegawai, langkah selanjutnya adalah proses seleksi. Seleksi merupakan bagian dari program pengadaan karyawan, dimana seleksi dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan berdasarkan jumlah dan susunan pangkat yang ada dalam suatu perusahaan. Seleksi karyawan merupakan sarana bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang berkompetensi tinggi, berkualitas, dan berkomitmen tinggi kepada perusahaan. Proses seleksi

adalah pusat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dan perusahaan, karena kegagalan dalam proses seleksi berarti kegagalan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mondy (2008) seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar orang yang paling sesuai untuk posisi tertentu dan untuk organisasi.

Berikut ini merupakan proses seleksi yang dimulai dari proses *pre-screening* hingga proses *hiring decision* yang masing-masing tahapan proses terdapat seleksi apakah kandidat akan terus lanjut atau gagal ke proses selanjutnya.

**Gambar 2.1**



Proses seleksi menurut BASARNAS sendiri adalah :

1. Seleksi administrasi
2. Tes pengetahuan umum
3. Psikotest atau tes bakat skolastik
4. Tes substansi pekerjaan
5. Pengumuman hasil

### 2.1.3 Kinerja Karyawan

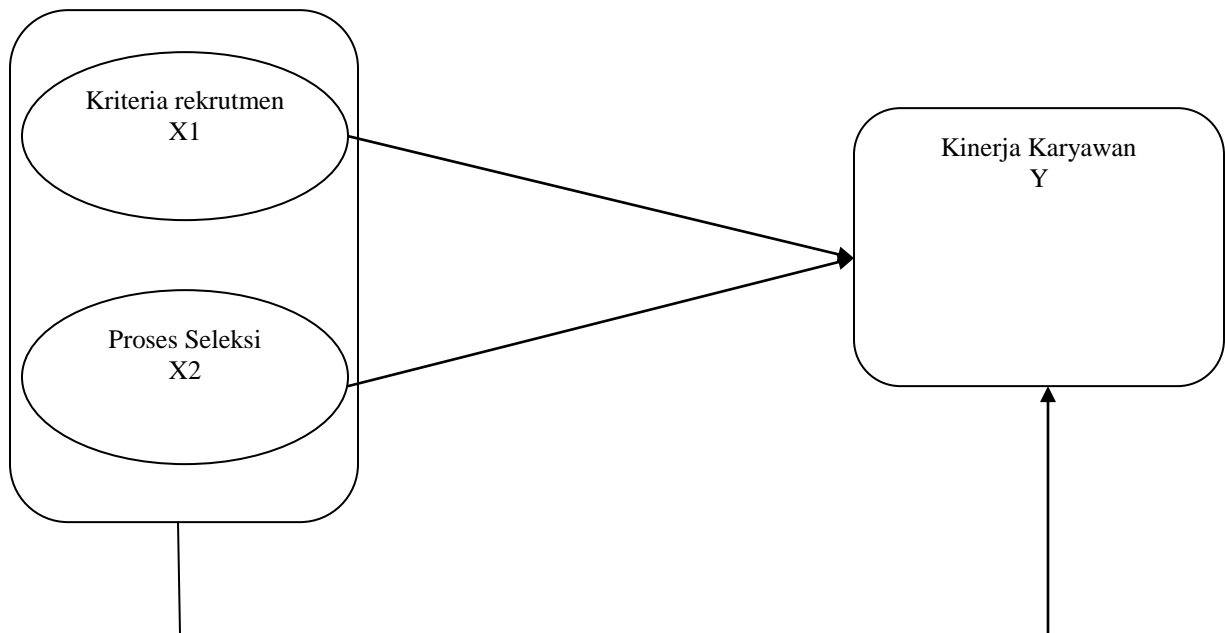
Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kata kinerja dalam konteks tugas sama dengan prestasi kerja, dimana tolak ukur dari kualitas sumber daya manusia atau pegawai.

Menurut Mangkunegara (2004) Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

kinerja para pegawai BASARNAS dilihat berdasarkan :

- Tingkat kualitas kerja
- Tingkat kedisiplinan dalam kerja (waktu dan peraturan)
- Tanggung jawab atas pekerjaan dan wewenang.
- Kemampuan melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif sendiri.
- Kerjasama, meliputi kemampuan menyelesaikan tugas secara bersama-sama maupun secara individu

## 2.2 Rerangka Pemikiran



## 2.3 Hipotesis

- 1) Hipotesis 1  
Ho : Kriteria rekrutmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.  
Ha : Kriteria rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.
- 2) Hipotesis 2  
Ho : Proses seleksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.  
Ha : Proses seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.

### 3) Hipotesis 3

Ho : Proses seleksi dan kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.

Ha : Proses seleksi dan kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.

## 2.4 Penelitian terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah terdapat penelitian terdahulu yang mengambil permasalahan yang hampir sama yaitu Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja yang menjadi acuan penulis dalam mengerjakan penelitian ini. penelitian tersebut adalah:

### 1. Muhammad Aji Nugroho

Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho mahasiswa S1 Fakultas ekonomi universitas Hasanuddin Makassar pada tahun 2012 yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) bandara Internasional Hasanuddin Makassar”. Penelitian ini mengambil penelitian pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Makassar sebagai objek penelitiannya.

Penelitian ini menggunakan variabel rekrutmen dan seleksi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Angkasa Pura I Makassar dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 100 responden dengan menggunakan metode *simple random sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan diketahui pula dari kedua variabel independen tersebut variabel seleksi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Makassar.

## 3. Metodologi Penelitian

### 3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Objek penelitian ini akan dilakukan di kantor BASARNAS yang berlokasi di kemayoran Jakarta Pusat dengan pembatasan minimal 1 tahun lamanya kerja. Dalam mengumpulkan data primer, peneliti menyebarkan instrument berupa kuesioner kepada karyawan, maupun data sekunder yaitu peneliti mencari data internal kriteria rekrutmen dan proses seleksi yang dilakukan di bulan November dan Desember 2011.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana data-data yang lebih bersifat kualitatif diterjemahkan ke dalam bentuk angka-angka kuantitatif agar dapat dianalisis menggunakan statistik. Hasil analisis statistik tersebut selanjutnya akan dipresentasikan kembali ke dalam bahasa kualitatif agar lebih mudah dipahami oleh pihak-pihak yang membutuhkannya. Desain penelitian yang digunakan adalah cross sectional, yaitu desain penelitian yang berupa pengumpulan data dari sampel tertentu yang hanya dilakukan satu kali, atau tepatnya single cross sectional, dimana kegiatan pengumpulan data dilakukan dari satu responden untuk satu waktu saja (Malhotra, 2009)

### **3.2 Metode Pengumpulan data**

Sumber data dibagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan sekunder.

- data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono,2007). misalnya data rekrutmen PNS BASARNAS dalam hal ini periset menjadi tangan pertama yang memperoleh data tersebut. Data primer memiliki kredibilitas lebih tinggi.
- Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono,2007). dapat juga dari jurnal-jurnal pendukung, penelitian terdahulu baik dari media cetak berupa buku maupun media elektronik seperti internet.

### **3.3 Responden**

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian biro hukum dan kepegawaian di BASARNAS yang berjumlah 48 orang.

### **3.4 Metode pengukuran variabel**

Metode yang digunakan dalam pengukuran variabel adalah dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan pemberian skor 1 sampai 5, yaitu :

- 1 untuk pernyataan sangat tidak setuju atau sangat tidak puas
- 2 untuk pernyataan tidak setuju atau tidak puas
- 3 untuk pernyataan netral
- 4 untuk pernyataan setuju atau puas
- 5 untuk pernyataan sangat setuju atau puas

### **3.5 Teknik pengumpulan data**

Pengumpulan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara yaitu :

Observasi langsung, datang ke ruangan kerja pegawai di bagian biro hukum dan kepegawaian BASARNAS yang berlokasi di JL.Angkasa Blok B.15 KAV 2-3 Kemayoran - Jakarta Pusat. Kuesioner (angket), menyebarkan seperangkat pertanyaan yang telah dipersiapkan penulis kepada responden secara langsung untuk diisi dengan sebenar-benarnya.



### 3.6 Teknik pengujian hipotesis

Tahap berikutnya adalah tabulasi data dan pengujian data tersebut. Pengujian atas data tersebut dilakukan dengan menggunakan beberapa uji.

#### 3.6.1 Uji validitas data

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument (Malhotra, 2009). Sebuah instrument dikatakan *valid* apabila instrument itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud. Menurut Priyatno (2008) pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap indikator terhadap skor totalnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson product moment*. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel } (\alpha = 0,05) \rightarrow$  Data dinyatakan valid
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel } (\alpha = 0,05) \rightarrow$  Data dinyatakan tidak valid

#### 3.6.2 Uji reliabilitas data

Uji Reliabilitas adalah instrumen yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2008). Pengujian reliabilitas yang akan digunakan penelitian ini adalah dengan formula *Cronbach's Alpha*.

Sekaran (2010) menjelaskan *Cronbach's Alpha* sebagai koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Dalam *Cronbach's Alpha* terdapat pengeliminasian data jika data tersebut dinyatakan tidak lulus uji reliabilitas. Menurut Sekaran (2010), nilai reliabilitas kurang dari 0,6 dinyatakan kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Jika *Cronbach's Alpha* mendekati 1, maka hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan semakin tinggi tingkat kehandalan konsistensinya, dengan kata lain responden akan cenderung memiliki jawaban yang sama walaupun pertanyaan diberikan kepada responden lainnya.

Dasar pengambilan keputusan reliabilitas alat ukur pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a.  $Cronbach's Alpha > 0,6 \rightarrow$  Data dinyatakan *reliable*
- b.  $Cronbach's Alpha < 0,6 \rightarrow$  Data dinyatakan tidak *reliable*

### 3.7 Uji asumsi klasik

#### 3.7.1 Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Gozali,2006). Deteksi terhadap ada atau tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga

dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

### 3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Gozali,2006). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$ ) yang telah di standarisasi, dengan dasar analisis bahwa jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Gozali,2006).

### 3.7.3 Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Gozali,2006).

## 3.8 Uji hipotesis

Metode pengolahan data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dengan SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), yaitu metode pengolahan data melalui proses komputer yang mampu menghasilkan perhitungan statistik yang cepat dan akurat.

### 3.8.1 Uji koefisien regresi secara simultan (Uji F)

Anderson, Sweeney, dan Williams (2011) menyebutkan bahwa uji *F* digunakan untuk menghitung hubungan signifikan yang timbul antara variabel dependen (terikat) dan keseluruhan variabel independen (bebas). Formula hipotesis yang digunakan pada uji *F* adalah sebagai berikut :

- a.  $H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b.  $H_a : b_i \neq 0$ , artinya variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian hipotesis untuk uji  $F$  menurut Anderson, Sweeney, dan Williams (2011) adalah sebagai berikut :

$$H_0 \text{ ditolak jika : } p\text{-value} \leq \alpha$$

Arti dari penjelasan kriteria tersebut adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dengan derajat keyakinan sebesar 5%. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji  $t$  adalah sebesar 5%, namun karena uji ini merupakan uji dua sisi sehingga persentase signifikan dibagi dua ( $0,05 : 2 = 0,025$ ).

### 3.8.2 Uji koefisien regresi secara parsial (Uji T)

Uji  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dapat dilihat dari formula hipotesis sebagai berikut:

- $H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- $H_a : b_i \neq 0$ , artinya variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria bila  $p \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  tidak dapat ditolak, artinya ada pengaruh antara variabel dependen dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$ . Begitu pula sebaliknya bila  $p \geq 0,05$  maka  $H_0$  tidak dapat ditolak dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$ .

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Malhotra (2009) analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik statistik yang secara simultan dikembangkan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \dots + bX_n + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

$X_1$  = kriteria rekrutmen

$X_2$  = proses seleksi

$\varepsilon$  = *standard error*

### 3.8.4 Analisis koefisien determinasi R<sup>2</sup>

Menurut Priyatno (2008) analisis koefisien determinasi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R<sup>2</sup> sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R<sup>2</sup> sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah :

$$R^2 = \frac{(r_{yX1})^2 + (r_{yX2})^2 - 2.(r_{yX1}).(r_{yX2}).(r_{X1X2})}{1 - (r_{X1X2})^2}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> : Koefisien determinasi

r<sub>yX1</sub> : korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara X1 dengan Y

r<sub>yX2</sub> : korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara X2 dengan Y

r<sub>X1X2</sub> : korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara X1 dengan X2

## 4. Analisis dan Pembahasan

### 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Lahirnya organisasi SAR di Indonesia yang saat ini bernama BASARNAS diawali dengan adanya penyebutan "*Black Area*" bagi suatu negara yang tidak memiliki organisasi SAR. Dengan berbekal kemerdekaan, maka tahun 1950 Indonesia masuk menjadi anggota organisasi penerbangan internasional ICAO (*International Civil Aviation Organization*). Sejak saat itu Indonesia diharapkan mampu menangani musibah penerbangan dan pelayaran yang terjadi di Indonesia.

Untuk efisiensi pelaksanaan tugas SAR di Indonesia, pada tahun 1979 melalui Keputusan Presiden Nomor 47 tahun 1979, Pusarnas yang semula berada dibawah Basari, dimasukkan kedalam struktur organisasi Departemen Perhubungan dan namanya diubah menjadi Badan SAR Nasional (BASARNAS).

### 4.2 Analisis Hasil Data Penelitian

#### 4.2.1 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	<i>Pearson correlation</i>	Kesimpulan
Kriteria rekrutmen (X1)	KR 1	0,568	Valid
	KR 2	0,770	Valid
	KR 3	0,636	Valid
	KR 4	0,617	Valid
	KR 5	0,531	Valid
	KR 6	0,588	Valid
	KR 7	0,396	Valid
	KR 8	0,684	Valid
	KR 9	0,327	Valid
Proses seleksi (X2)	PS 1	0,627	Valid
	PS 2	0,653	Valid
	PS 3	0,512	Valid
	PS 4	0,731	Valid
	PS 5	0,513	Valid
	PS 6	0,663	Valid
Kinerja karyawan (Y)	KK 1	0,678	Valid
	KK 2	0,754	Valid
	KK 3	0,644	Valid
	KK 4	0,728	Valid
	KK 5	0,720	Valid

Sumber : data diolah peneliti

Dari tabel diatas hasil uji validitas penelitian diketahui bahwa indikator – indikator tiap variabel yang terdapat pada instrumen penelitian ini adalah valid atau dapat digunakan untuk mengukur keseluruhan variabel yang ingin diteliti. Hal ini dilihat dari hasil pengkolorasian antara skor per indikator variabel dengan skor total per dimensi variabel. Hasil tabel pengujian uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator variabel kriteria rekrutmen, proses seleksi dan kinerja karyawan masing masing memperlihatkan skor *pearson correlation* yang lebih besar dari r tabel (0,196) sehingga dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>N of items</i>	kesimpulan
Kriteria rekrutmen (X1)	0,737	9	Reliabel
Proses seleksi (X2)	0,675	6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,747	5	Reliabel

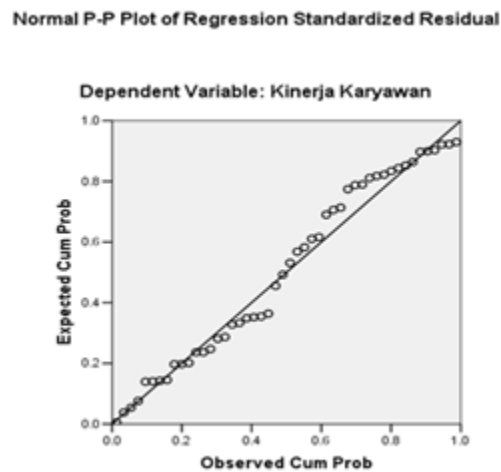
Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, dapat diketahui bahwa semua pernyataan yang ada pada setiap variabel tersebut reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan keseluruhan nilai *cronbach alpha* pada uji tersebut bernilai > 0,6 hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Hasil pengujian dengan menggunakan P-Plot



Berdasarkan gambar grafik normal P-P Plot tersebut, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel penelitian ini terdistribusi normal sehingga layak untuk digunakan.

#### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.621	1.941		1.350	.184		
	Kriteria Rekrutmen	.266	.053	.477	5.000	.000	.858	1.166
	Proses Seleksi	.354	.068	.494	5.188	.000	.858	1.166

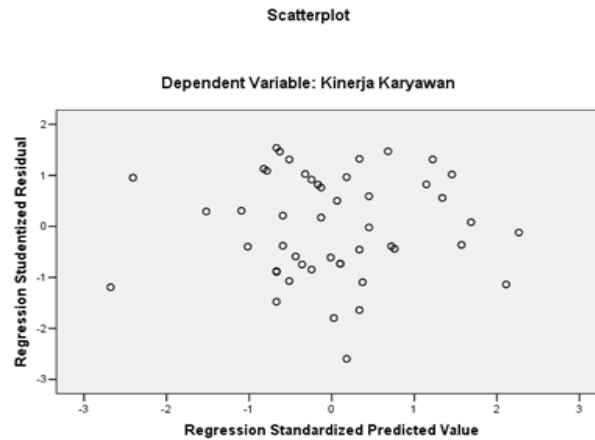
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai yang kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antara variabel-variabel independen dalam model regresi ini.

### 4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian menggunakan grafik plot



Berdasarkan gambar 4.8 tersebut, terlihat titik-titik yang ada tersebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. dari gambar tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi di dalam penelitian ini sehingga model regresi dapat dilakukan.

## 4.4 Pengujian Hipotesis

### 4.4.1 Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.771	2	123.385	41.675	.000 <sup>a</sup>
	Residual	133.229	45	2.961		
	Total	380.000	47			

a. Predictors: (Constant), Proses Seleksi, Kriteria Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Sesuai dengan ketentuan yang telah dibahas sebelumnya, bila  $p \leq 0,05$  tabel artinya semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$  sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak karena  $0,000 \leq 0,005$  yang artinya secara bersama sama kinerja karyawan

yang terdiri dari kriteria rekrutmen dan proses seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai BASARNAS.

#### 4.4.2 Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.621	1.941		1.350	.184		
	Kriteria Rekrutmen	.266	.053	.477	5.000	.000	.858	1.166
	Proses Seleksi	.354	.068	.494	5.188	.000	.858	1.166

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah peneliti

#### Hipotesis 1

Ho : Variabel kriteria rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai BASARNAS.

Ha : Variabel kriteria rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.

Berdasarkan tabel diatas nilai Sig.kriteria rekrutmen sebesar 0,000 dan kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka Ho ditolak. Ini memiliki kesimpulan bahwa kriteria rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai BASARNAS, hal ini dikarenakan pegawai yang memenuhi syarat kriteria yang ditetapkan oleh BASARNAS memiliki kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan oleh BASARNAS itu sendiri.

#### Hipotesis 2

Ho : Variabel proses seleksi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.

Ha : Variabel proses seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.

Berdasarkan tabel diatas nilai Sig.proses seleksi sebesar 0,000 dan kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) maka Ho ditolak. Ini memiliki kesimpulan bahwa proses seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai BASARNAS, hal ini biasanya terjadi karena proses seleksi yang cukup ketat akan menghasilkan pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang baik pula.

#### 4.5 Analisis Regresi berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.621	1.941		1.350	.184		
	Kriteria Rekrutmen	.266	.053	.477	5.000	.000	.858	1.166
	Proses Seleksi	.354	.068	.494	5.188	.000	.858	1.166

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:



$$Y = 2,621 + 0,266 KR + 0,354PS + e$$

Koefisien regresi KR sebesar 0,266 dan bertanda positif menyatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (KR) berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi PS sebesar 0,354 dan bertanda positif menyatakan bahwa variabel proses seleksi (PS) berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kriteria rekrutmen dan proses seleksi yang dimiliki oleh BASARNAS memiliki korelasi yang positif dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Konstanta sebesar 2,621 artinya tanpa ada variabel kriteria rekrutmen dan proses seleksi, kinerja karyawan hanya bernilai sebesar 2,621.

#### 4.6 Analisa Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.649	.634	1.721

a. Predictors: (Constant), Proses Seleksi, Kriteria Rekrutmen  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah peneliti

#### 4.7 Implikasi Manajerial

##### 4.7.1 Average Value Kriteria Rekrutmen

Berdasarkan analisa dari variabel kriteria rekrutmen, dilihat secara garis besar kriteria rekrutmen yang melandasi pegawai BASARNAS sudah baik karena dari skala penilaian antara 1-5, pada variabel diketahui bahwa rata-rata penilaian responden sebesar 3,90 hasil tersebut melebihi minimal standar penilaian sebesar 3 sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan bahwa variabel kriteria rekrutmen cukup mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai BASARNAS.

Dari kesembilan indikator terdapat lima indikator yang nilainya dibawah *average value*, yang pertama yaitu pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki para pegawai BASARNAS sebesar 3,67. Hal ini berarti jabatan yang ditempati sekarang masih kurang sesuai dengan tingkat pendidikan mereka. Seharusnya tingkat pendidikan mereka dipertimbangkan dalam penempatan jabatannya.

Indikator yang kedua yaitu jenis kelamin tidak mempengaruhi kinerja pegawai BASARNAS adalah sebesar 3,87. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin masih mempunyai sedikit pengaruh terhadap kinerja para pegawai BASARNAS. Perusahaan seharusnya dapat memotivasi pegawainya seperti memberikan penghargaan yang sama antara pria dan wanita sehingga baik pria maupun wanita dapat mempunyai kinerja yang sama.

Indikator yang ketiga adalah keadaan fisik tidak mempengaruhi kinerja pegawai BASARNAS sebesar 3,81. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata keadaan fisik masih mempunyai sedikit pengaruh terhadap kinerja para pegawai BASARNAS. Dalam hal ini BASARNAS dapat

mengadakan fasilitas-fasilitas untuk pegawainya seperti mengadakan senam atau olahraga bersama yang diadakan rutin setiap minggunya.

Indikator yang keempat pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki mempengaruhi kinerja pegawai BASARNAS sebesar 3,89. Hal ini menunjukkan perlu ditingkatkannya pengetahuan dan kecakapan yang mereka punyai sehingga dapat mempengaruhi kinerja. Dalam hal ini BASARNAS dapat meningkatkannya dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan BASARNAS agar kinerja para pegawainya semakin baik.

Indikator yang terakhir yaitu emosi dan temperamen tidak mempengaruhi kinerja pegawai saat ini yaitu sebesar 3,87. Hal ini menunjukkan bahwa emosi dan temperamen masih sedikit mempengaruhi kinerja mereka. Dalam hal ini BASARNAS dapat melakukan pelatihan pengelolaan emosi seperti ESQ.

#### **4.7.2 Average Value Proses Seleksi**

Berdasarkan analisa dari variabel proses seleksi, dilihat secara garis besar proses seleksi yang melandasi pegawai BASARNAS sudah baik karena dari skala penilaian antara 1-5, pada variabel diketahui bahwa rata-rata penilaian responden sebesar 3,78 hasil tersebut melebihi minimal standar penilaian sebesar 3 sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan bahwa variabel proses seleksi cukup mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai BASARNAS.

Dari keenam indikator terdapat tiga indikator yang nilainya dibawah *average value*, yang pertama yaitu tes substansi pekerjaan disesuaikan dengan formasi jabatan atau pekerjaan yang dilamar sebesar 3,64. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kesesuaian antara tes substansi terhadap formasi jabatan atau pekerjaan yang dilamar. BASARNAS sebaiknya harus membuat tes substansi yang lebih sesuai dengan lowongan pekerjaannya masing-masing.

Indikator kedua yaitu tes kesehatan perlu dilakukan untuk menjamin kinerja dimasa yang akan datang sebesar 3,62. Hal ini menunjukkan masih kurangnya perhatian BASARNAS dalam hal tes kesehatan pada proses seleksi. Hal ini sangat penting dalam menunjang kinerja dimasa yang akan datang sehingga BASARNAS harus melakukan tes kesehatan yang lebih spesifik didalam proses seleksinya sesuai dengan kebutuhan bagiannya masing-masing.

Indikator ketiga yaitu pengumuman hasil seleksi sudah sesuai dengan hasil proses seleksi yang dijalankan sebesar 3,64. Hal ini menunjukkan kurang kesesuaian antara hasil pengumuman dengan hasil proses yang dijalankan. BASARNAS harus lebih transparan lagi didalam proses dan hasil seleksinya.

#### **4.7.3 Average Value Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisa tabel 5.8 dari variabel dependen kinerja karyawan dari kelima indikator terdapat dua indikator yang nilainya dibawah *average value*, yang pertama Kualitas kerja berhubungan dengan kinerja pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya hubungan antara kualitas kerja dengan kinerjanya. Dalam hal ini BASARNAS harus lebih memperhatikan kualitas kerja masing-masing pegawainya dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan mereka masing-masing.

Indikator yang kedua adalah kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan sejawat ataupun atasan masing-masing pegawai masih kurang. Hal ini harus diatasi karena kerja sama

sangat penting dalam pelaksanaan kerja di BASARNAS maka BASARNAS dapat melakukan pelatihan yang bersifat *soft skill* seperti *team building*.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kriteria rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja pegawai BASARNAS, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari analisis, dapat disimpulkan bahwa kriteria rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.
2. Berdasarkan hasil dari analisis, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BASARNAS.
3. Berdasarkan hasil dari analisis, dapat disimpulkan bahwa kriteria rekrutmen dan proses seleksi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BASARNAS.

### 5.2 Saran

#### a. Bagi manajemen BASARNAS

Berdasarkan hasil perhitungan *average value* pada implikasi manajerial maka :

1. Tingkat pendidikan harus dipertimbangkan lagi dalam penempatan jabatan di BASARNAS.
2. BASARNAS harus lebih memotivasi pegawainya seperti penghargaan yang sama antara pria dan wanita agar kinerja pekerjaan sama baiknya antara pegawai pria dan wanita.
3. BASARNAS harus lebih sering memberikan pelatihan terkait dengan bidang pekerjaan agar kinerja semakin baik.
4. BASARNAS dapat memberikan pelatihan pengolahan terhadap emosi dan temperamen seperti ESQ agar kinerja karyawan tidak begitu dipengaruhi emosi dan temperamen.
5. Tes substansi pekerjaan harus disesuaikan dengan formasi jabatan dan pekerjaan yang dilamar.
6. BASARNAS harus melakukan tes kesehatan yang lebih spesifik di dalam proses seleksinya yang berhubungan dengan bagiannya masing-masing.
7. BASARNAS harus lebih transparan dalam proses dan hasil seleksi yang dijalankan.
8. BASARNAS harus dapat meningkatkan kerjasama antar pegawainya baik hubungan rekan sejawat maupun hubungan dengan atasan dan bawahan dengan mengadakan pelatihan *soft skill* seperti *team building*.

#### b. Bagi akademisi

1. Responden penelitian ini sebaiknya tidak hanya satu divisi BASARNAS saja tapi dapat dilakukan dengan divisi lain di BASARNAS.

2. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat menggunakan variabel selain kriteria rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja pegawai sehingga pengukuran kinerja pegawai tidak terbatas hanya pada kriteria rekrutmen dan proses seleksinya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badan Kepegawaian Negara. 2007. *Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta.
- Bernardin H., John & Russel, Joyce C.A. 1993. *Human Resources Management : An Experimental Approach*, Singapura : Mc. Grawhill.
- David Ray Anderson, Dennis J. Sweeney, Thomas A. Williams. 2011. *Statistics for Business and Economics, 11<sup>th</sup> edition*. South-Western Cengage Learning. Australia.
- Dessler, G., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Index Gramedia Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Revisi*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Toko Gunung Agung, Jakarta.

- Ivancevich, John M. 2002. *Human Resources Management 10<sup>th</sup> edition*, New York ; Mc. Grawhill.
- Malhotra, Naresh K., 2009. *Basic Marketing Research (12<sup>th</sup> ed)*. New Jersey Pearson Education.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Human Resources Management*, 10<sup>th</sup> : Pearson
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data & Uji Statistik bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom.
- Sekaran, Uma. 2010. *Research Method for Business: A skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley and Sons
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi IV)*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- <http://www.anneahira.com/artikel-umum/manajemen-sdm.htm>
- [http://organisasi.org/definisi\\_pengertian\\_tugas\\_fungsi\\_manajemen\\_sumber\\_daya\\_manusia\\_sdm\\_ilmu\\_ekonomi\\_manajemen\\_manajer\\_msdm](http://organisasi.org/definisi_pengertian_tugas_fungsi_manajemen_sumber_daya_manusia_sdm_ilmu_ekonomi_manajemen_manajer_msdm)
- <http://www.lontar.ui.ac.id/file?file=digital/136153-T%2021230%20Faktor-faktor%20motivasi-Pendahuluan.pdf>
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Badan\\_SAR\\_Nasional](http://id.wikipedia.org/wiki/Badan_SAR_Nasional)
- [www.basarnas.go.id](http://www.basarnas.go.id)