

Pengaruh Rekrutmen Karyawan Dan *Job Description* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Ni Kadek Ayu Kencana Dewi⁽¹⁾

⁽¹⁾ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
email: ayukencanadewi@gmail.com

Diterima: 20 April 2021	Direvisi: 27 April 2021	Disetujui: 29 April 2021
-------------------------	-------------------------	--------------------------

ABSTRACT

The Ari Canti Cooperative is currently growing rapidly, however, because it does not focus on just one area in building and developing its business, it causes problems in improving work performance for employees. The purpose of this study was to determine the partial effect of employee recruitment and job description on employee performance at the Ari Canti Cooperative in Gianyar Regency. The population in this study were 34 employees of the Ari Canti Cooperative in Gianyar Regency. Determination of the sample using saturated sampling technique, where the entire population is sampled. After the instrument test and classical assumption test were carried out, data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, determination, t test, and F test. The results of the analysis showed that recruitment had a positive and significant effect on job performance. Job description has a positive and significant effect on work performance at the Ari Canti Cooperative in Gianyar Regency.

Keywords: *Recruitment; Job Description; Work performance*

ABSTRAK

Koperasi Koperasi Ari Canti saat ini sudah berkembang pesat tetapi, karena tidak memfokuskan pada satu bidang saja dalam membangun dan mengembangkan usahanya yang menyebabkan munculnya permasalahan dalam meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial pengaruh rekrutmen karyawan dan *job description* terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar sebanyak 34 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Setelah dilakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar.

Kata Kunci : *Rekrutmen; Job Description; Prestasi Kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sentral dari penggerak suatu perusahaan. sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi tersebut untuk dapat mencapai prestasi yang diharapkan oleh perusahaan. Pencapaian tujuan yang berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya

instansi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital. Abdul (2014) menyatakan “perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bersedia memberikan seluruh kemampuannya demi kepentingan perusahaan dan karyawan yang bertanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukannya, sedangkan karyawan mengharapkan perusahaan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan yang adil atas prestasi kerja mereka”.

Menurut Akmal (2015) “prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu”. Selain itu Handoko (2004:135) juga menyatakan “prestasi kerja karyawan dapat diukur dengan melihat kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan”. Prestasi kerja juga merupakan suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap para karyawan dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang objektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam suatu perusahaan jika seorang karyawan memiliki bakat dan keahlian yang khusus dapat menjadi salah satu pencapaian dalam meningkatkan kualitas dalam bekerja, sehingga dapat mencapai prestasi kerja dalam perusahaan tersebut. Selain dari itu perusahaan juga menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia sebagai standarisasi atau tolak ukur tenaga kerja yang diperoleh sehingga benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. prestasi kerja dapat diukur dengan penilaian terhadap suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Penilaian pekerjaan ini merupakan salah satu bagian dari sistem manajemen penilaian sumber daya manusia, manajemen penilaian sumber daya manusia merupakan cara kerja yang dapat digunakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengetahui apakah aktivitas pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan tujuan dari perusahaan. saat ini sebgaiian besar orang bekerja tidak hanya sekedar mencari uang saja melainkan juga melakukan aktualisasi diri, tampil di masyarakat, kebutuhan untuk prestise, serta untuk memperoleh kekuasaan sehingga mereka kemudian berfikir agar status atau kedudukannya dapat meningkat, dengan meningkatkan prestasi dalam bekerja karyawan dapat meningkatkan kedudukannya untuk mendapatkan penghasilan yang lebih dari perusahaan tersebut.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan adalah koperasi. Menurut undang-undang no 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang, seseorang, atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Sehingga koperasi sangat penting bagi perekonomian masyarakat khususnya di pedesaan dalam menyediakan dana bagi anggota yang membutuhkan dan menghindari rentenir.

Koperasi Ari Canti adalah satu satu Koperasi di Kabupaten yang berdiri sejak tahun 2006 dengan latar belakang serta tujuan koperasi pada umumnya yaitu membantu dan mensejahterakan anggotanya sesuai dengan Motto Koperasi Ari Canti Membangun ketahanan Ekonomi Anggota yang beralamat di Jln. Raya Mas, Br. Tarukan, Mas Ubud, Gianyar dan berkedudukan di Lingkungan Rs. Ari Canti. Koperasi Ari Canti merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang usaha dan jasa seperti usaha simpan pinjam, Pertokoan dan jasa yang dibantu oleh 34 karyawan, namun sering kali koperasi ini mengalami permasalahan karena tidak memfokuskan pada satu bidang saja dalam membangun dan mengembangkan usahanya yang menyebabkan munculnya permasalahan dalam meningkatkan prestasi kerja bagi karyawan. Pencapaian prestasi kerja yang dinilai kurang mencapai target, dimana saat perusahaan memberikan uraian tugas pekerjaan kepada calon karyawan dengan menjalankan tugas yang diberikan, dan memberikan pelayanan dan *service* kepada konsumen.

Telaah Literatur dan Kajian Pustaka

Menurut Bernardin dan Russel (Sutrisno, 2010) “Prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama”. Prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai ciri dan perilaku karyawan. Agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus mempunyai karyawan yang mempunyai prestasi yang baik.

Menurut Hasibuan (2008:28) “rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan”. Proses rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, tetapi juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan calon karyawan yang akan menjadi karyawan setelah mereka bekerja.

Ardana, Mujianti, dan Utama (2012:32) menyatakan “*job description* merupakan pernyataan faktual yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan tertentu, semakin jelas *job description* yang diberikan maka semakin mudah bagi karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan”. Di dalam *job description* akan memuat berbagai informasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, wewenang, dan batasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan adanya *job description*, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpah tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang berbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja.

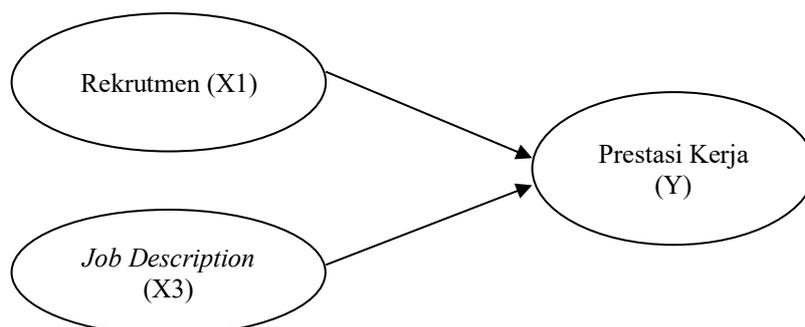
H1: Rekrutmen diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

H2: *Job Description* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus. Lokasi penelitian dilakukan pada Koperasi Ari Canti yang berlokasi di Jl. Raya Mas, Br. Taruka Desa Mas, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar Bali (Lingkungan RS. Ari Canti). Variabel penelitian dibedakan menjadi variabel bebas yaitu rekrutmen karyawan (X1) dan *job description* (X2), dan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota dan karyawan Koperasi Ari Canti di Gianyar sebanyak 34 orang selain pimpinan. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel yaitu anggota dan karyawan Koperasi Ari Canti di Gianyar sebanyak 34 orang selain pimpinan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diukur maka digunakan Skala Likert dengan lima pilihan jawaban yang terdiri atas Jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban kurang setuju diberi skor 3, jawaban tidak setuju diberi skor 2, dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan baik hipotesis parsial (H1 dan H2) maupun hipotesis simultan (H3) digunakan analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel rekrutmen karyawan, *job description*, dan prestasi kerja sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner sangatlah penting dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			<i>Pearson Correlation</i>	Ket.	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket.
1	Prestasi kerja (Y)	Y1	0,903	Valid	0,896	Reliabel
		Y2	0,666	Valid		
		Y3	0,949	Valid		
		Y4	0,951	Valid		
2	Rekrutmen karyawan (X ₁)	X1.1	0,887	Valid	0,856	Reliabel
		X1.2	0,902	Valid		
		X1.3	0,884	Valid		
		X1.4	0,633	Valid		
		X1.5	0,714	Valid		
3	<i>Job description</i> (X ₂)	X2.1	0,875	Valid	0,891	Reliabel
		X2.2	0,908	Valid		
		X2.3	0,816	Valid		
		X2.4	0,713	Valid		
		X2.5	0,891	Valid		

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dan nilai koefisien *alpha cronbach* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Sebelum dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda, maka model persamaan regresi harus lolos uji asumsi klasik. Berikut disajikan hasil uji asumsi klasik

persamaan regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS *Version 22.0 for Windows*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56707018
Most Extreme Differences	Absolute	.165
	Positive	.165
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.960
Asymp. Sig. (2-tailed)		.316

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dimana hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,316 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.626	2.301			
	X1	.604	.083	.784	.989	1.011
	X2	.175	.073	.262	.989	1.011

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *tolerance* lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dari model regresi yang digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.659	1.206		1.375	.179
	X1	-.075	.044	-.291	-1.715	.096
	X2	.034	.038	.153	.903	.373

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti pada model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh rekrutmen karyawan dan *job description* terhadap prestasi kerja.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.626	2.301		.272	.787
	X1	.604	.083	.784	7.243	.000
	X2	.175	.073	.262	2.417	.022

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 5. diperoleh nilai konstanta (α) = 0,626 dan koefisien regresi (β_1) = 0,604 dan (β_2) = 0,175. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 0,626 + 0,604X_1 + 0,175X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai $\alpha = 0,626$ yang berarti apabila nilai variabel rekrutmen dan *job description* tidak meningkat, maka prestasi kerja akan tetap sebesar 0,626.

Nilai $\beta_1 = 0,604$ yang berarti apabila nilai variabel rekrutmen meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel prestasi kerja sebesar 0,604, dengan asumsi variabel *job description* tetap.

Nilai $\beta_2 = 0,175$ yang berarti apabila nilai variabel *job description* meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel prestasi kerja sebesar 0,175, dengan asumsi variabel rekrutmen tetap.

Dilihat dari nilai (β_1) = 0,604 dan (β_2) = 0,175 yang berarti apabila nilai variabel rekrutmen dan *job description* sama-sama meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai variabel prestasi kerja sebesar 0,779.

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari rekrutmen karyawan dan *job description* terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar.

Tabel 6. Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.641	.618	1.617

Sumber: data diolah (2021)

Dengan demikian besarnya pengaruh rekrutmen dan *job description* terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar adalah sebesar 61,8% sedang sisanya 38,2% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti misalnya lingkungan kerja, kompensasi, dan lainnya. Dengan demikian, rekrutmen dan *job description* dapat mempengaruhi prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar.

Hasil pengujian t-test pengaruh rekrutmen karyawan dan *job description* terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti terlihat pada Tabel 5. di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Hasil pengujian t-test pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,604 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 7,243 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar. Artinya semakin baik rekrutmen yang diterapkan koperasi dalam mencari karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zulianti dkk, (2017) menyatakan adanya bukti rekrutmen karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian Cahyani dan Utama (2019) dan penelitian Lukiyana (2017) yang juga menyatakan hal yang sama yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen karyawan dan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rekrutmen dan prestasi kerja memiliki pengaruh yang besar karena proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan kualitas tenaga kerja yang mampu meningkatkan prestasi kerja yang baik bagi karyawan.

2. Pengaruh *Job description* Terhadap Prestasi kerja

Hasil pengujian t-test pengaruh job description terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,175 dan

menunjukkan nilai thitung untuk variabel job description sebesar 2,417 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,022 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar. Artinya semakin baik perusahaan dalam menentukan job description semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmandana, dkk (2017) menyatakan job description berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung hasil penelitian Saodin (2017) dan penelitian Octaviani dan Nasution (2020) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara job description dan prestasi kerja karyawan. Job description adalah persayatan tertulis yang meliputi tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hubungan-hubungan lini baik ke atas maupun ke bawah. Job description dan prestasi kerja karyawan dinyatakan memiliki pengaruh yang positif karena kesesuaian potensi tenaga kerja dengan syarat yang tertuang dalam job description akan memungkinkan perusahaan pada umumnya bisa mendapatkan tenaga kerja/karyawan yang sesuai dengan perusahaan/organisasi termasuk tantangan pekerjaan yang dihadapi karyawan setelah bekerja di perusahaan.

Pengujian secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah rekrutmen karyawan dan *job description* berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti. Berikut adalah hasil uji statistik F :

Tabel 7. Uji Simultan (F-test)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.520	2	72.260	27.642	.000 ^a
	Residual	81.038	31	2.614		
	Total	225.559	33			

Sumber: data diolah (2021)

Hasil pengujian F-test didapat nilai F hitung sebesar 27,642 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar, sehingga dapat dinyatakan bahwa rekrutmen dan *job description* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen dan *job description* terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Hasil analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar. Hasil analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar. Terkait dengan rekrutmen, terlihat bahwa karyawan masih merasa perekrutan belum sesuai dengan pedoman yang ada pada spesifikasi pekerjaan. Maka disarankan kepada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar dalam merekrut karyawan agar lebih melihat spesifikasi pekerjaan yang ada, sehingga karyawan yang akan direkrut memiliki keahlian yang sesuai dan dapat memberikan prestasi kerja yang baik. Terkait dengan *job description*, terlihat bahwa karyawan belum mampu memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan bahan dan fasilitas yang ada. Maka disarankan kepada Koperasi Ari Canti di Kabupaten Gianyar untuk memberikan pelatihan-pelatihan yang diperlukan karyawan dalam menggunakan bahan dan fasilitas yang ada, sehingga karyawan dapat lebih menunjukkan prestasi di bidangnya masing-masing. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat mencari dan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja serta menambah jumlah sampel yang digunakan sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat lebih sempurna lagi.

Daftar Pustaka

- Abdul Kadir. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi*. Andi.Yogyakarta.
- Adi Mardianto. 2014. *Manajemen Rekrutmen*. Jakarta, Pinashtika Publisher.
- Ardana, K.I., Mujianti N., Utama, M.W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit PT Graha Ilmu.
- Ardana, R.N dan V. Govindarajan. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Terjemah Buku Kesatu. Jakarta: Selemba Empat.
- Cahyani, Ni Made Mely, I Wayan Mudiarta Utama. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- Edy Sutrisno, H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Predana Media Group Jakarta.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Handoko, Hani T. 2004. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: Bhakti Profesindo (BPFE).

- Handoko, T. hani. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Universitas Gajah Mada.
- Hasibuan, Melayu S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Angkasa, 2008)
- Hasibuan, Melayu. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Heikal, M. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Admisistrasi Bisnis*. 17(01), hal. 27-42.
- Herry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Justine, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Cikal Sakt.
- Lukiyana dan Sriyanto. 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai variabel Intervening*. *Jurnal Online internasional & Nasional Universitas !7 Agustus 1945 Jakarta*. (4-1) : 2356-0304.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009, *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT Remaja RosdaKarya, Bandung.
- Mangkuprawira. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manthis, Robert L. & Jackson, John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Selemba Empat.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya manusia Edisi 4*. Yogyakarta: Bhakti Profesindo (BPFE).
- Marwansyah.2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung
- Putra. I Kadek Wahyu Juni. 2018. Pengaruh Rekrutmen Karyawan dan Job Description Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Pesona Di Gianyar. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Hindu Indonesia (Tidak Dipublikasikan).
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. & Segala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Untuk peusahaan . Jakarta:Rajagrafindo Persada.
- Rizki Syahri Rahmanda. Pengaruh Job Description, Pengalaman kerja, Pelaksanaan Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan Kantor Cabang Bank Mandiri, jember). *Jurnal Manajemen*.
- Robert L. Manthis and John H. Jackson. 2010. *Human Resource Mnsjement*.
- Ruky, A. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saodin. 2017. Pengaruh Job Description Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Krakatoa Lampung Tourism Develompment (Grand Eltty Krakatoa Hotel and Resort). (1-8). 40-48.
- Siagian, P, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfa Beta)
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfa Beta)

- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian manajemen*, (Bandung: Alfa Beta)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Susilo Martoyo. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Penerbit. Liberty Jogjakarta.
- Sutrisno Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup: Jakarta
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zulianti.dkk 2017. Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 8(2): 1-9