

## Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Cimb Niaga Auto Finance Cabang Makassar

### *The Influence of the Recruitment Process on Employee Performance at PT. Bank Niaga Auto Finance Makassar Branch*

Tri Fira Yuniza, Anna Ashrawi Suhartini

[firayuniza1414@gmail.com](mailto:firayuniza1414@gmail.com), [annaashrawi28.s@gmail.com](mailto:annaashrawi28.s@gmail.com)

Politeknik Indonesia

Alamat : Makassar, Tamalanrea Indah, Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245

Korespondensi Penulis : [firayuniza1414@gmail.com](mailto:firayuniza1414@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to analyze employee performance at PT. CIMB Niaga Auto Finance Makassar Branch in realizing dominance in competition with other companies where these efforts are closely related to human resources which influence employee performance in the company and are capital assets in the company. The population targeted for this research are parties related to the performance of PT employees. CIMB Niaga Auto Finance Makassar Branch, a total of 39 people, and all of them became respondents using questionnaires and data analysis tools. The results of this research show that from the results of the analysis of employee performance at PT. CIMB Niaga Auto Finance Makassar branch, by looking at several aspects such as education, references, experience, health, work behavior, work characteristics and personal characteristics, found that all aspects of the assessment during the recruitment process had a very positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Recruitment Process*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa kinerja karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Cabang Makassar dalam terwujudnya pertahanan dalam persaingan dengan perusahaan lain dimana upaya tersebut erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan dan merupakan asset modal diperusahaan tersebut. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja karyawan PT. CIMB Niaga Auto Finance Cabang Makassar, sejumlah 39 orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan alat bantu kuesioner dan analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dari hasil analisa Kinerja karyawan PT. CIMB Niaga Auto Finance cabang Makassar dengan melihat beberapa aspek seperti pendidikan, referensi, pengalaman, kesehatan, perilaku kerja, sifat kerja dan sifat pribadi di dapatkan hasil bahwa semua aspek penilaian saat proses rekrutmen memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Proses Rekrutmen

## PENDAHULUAN

Seiring dengan era globalisasi dan peningkatan pertumbuhan ekonomi saat ini, setiap perusahaan dituntut agar tetap bisa bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain. Upaya tersebut erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang paling mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan dan juga merupakan asset modal bagi perusahaan. Dengan begitu, perusahaan di sini perlu untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan

tugasnya secara benar dan bertanggung jawab atas tugas pekerjaan yang diberikan dapat meningkatkan efektifitas perusahaan dalam rangka mencapai sebuah tujuan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Menurut Handoko (2008:69), rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk bekerja sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapakan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Sistem perekrutan dan seleksi di PT CIMB Niaga Auto Finance Makassar minim dalam menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, sebab perusahaan tidak meningkatkan efektifitas dengan menggunakan jenjang karir tenaga kerja yang berlaku di PT CIMB Niaga Auto Finance Makassar. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT CIMB Niaga Auto Finance Makassar. Kegagalan dalam pelaksanaan sistem perekrutmen tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT CIMB Niaga Auto Finance Makassar tidak hanya mampu melayani pelanggan (Customer), namun juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fiqra (2013), memperoleh hasil penelitian yang empiris yakni variabel Seleksi (X2) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, sedangkan penelitian Trisandi (2014), mendapatkan hasil penelitian yang berbeda yaitu variabel Rekrutmen (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini mengacu pada penelitian Kadek, dkk (2018) berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud”, yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Rekrutment dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan ketidakkonsistensian pada variabel X yang dominan pada salah satu hasil penelitian dan juga adanya kesenjangan teori dengan realita yang terjadi berdasarkan fenomena diatas, memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian ulang guna mengetahui lebih pasti pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan objek PT CIMB Niaga Auto Finance Makassar karena relative lebih kompleks dan memiliki aktivitas yang luas dibandingkan sektor lainnya yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang merupakan pendekatan yang menekankan pada data-data numeric (angka) sehingga akan diketahui pengaruh antar variabel yang objek yang diteliti.

Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara maka pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2017), cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan adalah Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil audit lapangan. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi karyawan PT.CIMB Niaga Auto Finance Makassar.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan, diperlukan data-data informasi yang mendukung penelitian. Untuk keperluan tersebut penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa *Field Research*, *Library Research*, dan Kuesioner. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survey menggunakan media kuesioner. Sejumlah pertanyaan diajukan kepada responden. Setiap pertanyaan dari variable yang ada dalam kuesioner dengan mengacu pada skala likert. Teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena populasinya tidak terlalu banyak yaitu sejumlah 39 Orang.

## **HASIL PENELITIAN**

Untuk mengetahui variasi sikap dan perilaku karyawan PT. CIMB Niaga Auto Finance Cabang Makassar, maka perlu terlebih dahulu dikemukakan identitas Karyawan sebagai responden yang diharapkan dapat memperkuat kedudukan dan posisi penelitian ini.

## 1. Jenis Kelamin

**tabel 1**  
**Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>
Laki-laki	20
Perempuan	19
<b>Total</b>	<b>39</b>

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Tabel 1 di atas, menggambarkan bahwa Karyawan PT. CIMB Niaga Auto Finance cabang Makassar memiliki Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang. Hal ini memberikan petunjuk bahwa seluruh tugas pokok dan fungsi Karyawan PT. CIMB Niaga auto Finance cabang Makassar didominasi kaum laki- laki , namun tidak menimbulkan bias gender, mengingat tugas administratif secara fisik maupun psikis dapat dikerjakan baik oleh laki- laki maupun perempuan.

## 2. Umur Karyawan

**tabel 2**  
**Identitas Karakteristik Responden**  
**Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>
Di bawah 25 tahun	19
26 – 35 tahun	11
Di atas 35 tahun	9
<b>Total</b>	<b>39</b>

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa responden yang bertugas di Di PT. CIMB Niaga Auto Finance Cabang Makassar yang terdiri dari jenis laki-laki dan perempuan dengan sebaran umur dibawah 25 tahun sebanyak 19 orang, kelompok umur 26 – 35 tahun sebanyak 11 orang, dan di atas 35 tahun sebanyak 9 orang. Dengan demikian seluruh Karyawan pada PT. CIMB Niaga Auto Finance Cabang Makassar masih dalam usia yang produktif.

### 3. Masa Kerja

tabel 3

**Identitas Karakteristik Responden  
Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	jumlah
Kurang dari 3 tahun	10
4 – 7 tahun	6
8 – 10 tahun	21
Lebih dari 10 tahun	2
<b>Total</b>	<b>39</b>

Sumber : Data Primer Tahun 2022

Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa masa kerja karyawan yang kurang dari 3 tahun yaitu berjumlah 10 orang, masa kerja karyawan 4 – 7 tahun yaitu berjumlah 6 orang, masa kerja 8 – 10 tahun yaitu sebanyak 21 tahun, masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu 2 orang.

## DESKRIPSI DATA ATAS VARIABEL PENELITIAN

### a. Deskripsi Data atas Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proses Rekrutmen (X) dan Kinerja Karyawan (Y). Survei ini menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 39 orang, maka:

$$\text{range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{rangeskor}}$$

$$\text{Skor tertinggi} : 1 \times 5 = 5$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 1 = 1$$

Sehingga range untuk hasil survei, yaitu :

$$\text{range} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Range skor :

- 1 – 1,8 = Sangat Rendah
- 1,9 – 2,6 = Rendah
- 2,7 – 3,4 = Cukup
- 3,5 – 4,2 = Tinggi
- 4,3 – 5 = Sangat Tinggi

**b. Deskripsi Variabel Proses Rekrutmen (X) dan Perhitungan Skor**

Mengenai tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel Proses Rekrutmen (X), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel. 4**  
**Tanggapan Responden terhadap Proses Rekrutmen (X)**

ITEM		SS	S	N	TS	STS	Sampel	Mean
1	F	12	20	6	1	-	39	4.10
	%	30.8%	51.3%	15.4%	2.6%	0		
2	F	-	20	5	1	-	39	4.15
	%	0	51.3%	12.8%	2.6%	0		
3	F	11	24	2	2	-	39	4.13
	%	28.2%	61.5%	5.1%	5.1%	0		
4	F	11	26	2	-	-	39	4.23
	%	28.2%	66.7%	5.1%	0	0		
5	F	11	24	2	2	-	39	4.13
	%	28.2%	61.5%	5.1%	5.1%	0		
6	F	-	21	3	1	-	39	4.23
	%	0	53.8%	7.7%	2.6%	0		
7	F	10	24	5	-	-	39	4.13
	%	25.6%	61.5%	12.8%	0	0		
<b>TOTAL</b>								25.56

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Pada tabel tersebut diketahui bahwa untuk variabel Proses Rekrutmen (X) sebagian besar responden memilih Setuju dan Sangat setuju.

**c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) dan Perhitungan Skor**

Mengenai tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Tanggapan Responden terhadap kinerja karyawan (Y)**

ITEM		SS	S	N	TS	STS	Sampel	Mean
1	F	12	24	3	-	-	39	4.23
	%	30.8%	61.5%	7.7%	0	0		
2	F	7	23	9	-	-	39	3.95
	%	17.9%	59%	23.1%	0	0		
3	F	11	20	8	-	-	39	4.08
	%	20.5%	51.3%	20.5%	0	0		
4	F	12	21	6	-	-	39	4.15
	%	30.8%	53.8%	15.4%	0	0		
5	F	15	16	8	-	-	39	4.18
	%	20.5%	41%	20.5%	0	0		
<b>TOTAL</b>								17.24

Sumber: Data Primer diolah (2019)

Pada tabel tersebut diketahui bahwa untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagian besar responden memilih Setuju dan Sangat setuju.

**HASIL UJI INSTRUMEN**

**a. Uji Validitas**

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variable yang diteliti. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (0,30). Jadi, korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30, makabutir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Pada perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi sebagai berikut :

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Proses Rekrutmen (X)	X1.1	0.876	0.000	Valid
	X1.2	0.833	0.000	Valid
	X1.3	0.892	0.000	Valid
	X1.4	0.829	0.000	Valid
	X1.5	0.866	0.000	Valid
	X1.6	0.812	0.000	Valid
	X1.7	0.822	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.760	0.000	Valid
	Y.2	0.831	0.000	Valid
	Y.3	0.723	0.000	Valid
	Y.4	0.835	0.000	Valid
	Y.5	0.798	0.000	Valid

Tabel 6 menunjukkan keseluruhan hasil uji validitas instrumen berada diatas 0,30 dan memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05. Hal tersebut berarti bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Proses Rekrutmen (X) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

#### b. Reliabilitas data

Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,60 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai Alpha Cronbach (0,60) maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Proses Rekrutmen (X)	0.932	Reliabel



Kinerja Karyawan (Y)	0.846	Reliabel
----------------------	-------	----------

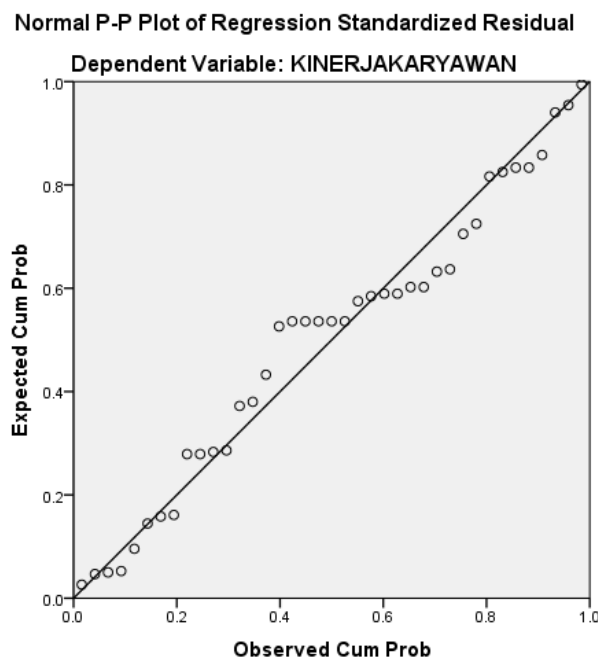
Sumber : Data olah (2022)

Dari tabel di atas diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Kualitas Produk dan Desain) dan variabel terikat (Keputusan Pembelian) dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha  $> 0,60$ . Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

### c. 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. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat Normal Probability Plot. Adapun hasil pengujian Normal Probability Plot dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**



Berdasarkan hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *Normal Probability Plot* dan diagram Histogram tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT CIMB Niaga Auto Finance Makassar. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan) diperoleh hasil sebagai berikut:

### a. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT CIMB Niaga Auto Finance Makassar berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut akan dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya dari hasil penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Kresnani (2010) yang hasil penelitian berjudul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan terbukti variabel proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Kemudian peneliti lainnya yang sebagaimana dilakukan oleh Fitri Yunita (2010) menemukan ada pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen dengan kinerja karyawan outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa, penelitian ini menunjukkan semua variabel independen yang diamati memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel dependennya berdasarkan hipotesis awal, dengan rincian berikut: Variabel Proses Rekrutmen (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **Saran**

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi pihak-pihak yang berkepentingan di masa yang akan datang antara lain disarankan agar dalam melakukan proses rekrutmen terkhusus kepada PT CIMB Niaga Auto Finance Makassar agar mempertahankan atau lebih mengembangkan apa yang selama ini telah diterapkan agar bisa mempertahankan eksistensinya sebagai salah satu pembiayaan yang bisa bersaing di dunia modern seperti sekarang ini, perusahaan PT CIMB Niaga Auto Finance Makassar, hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan. Serta bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda. Menambahkan variabel bebas selain rekrutmen dan seleksi yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ghozali, Imam. 2013. *“Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2008. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua”*. Penerbit: BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, SP. 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh”*. Penerbit : Bumi Askara, Jakarta
- Kasmir. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), edisi satu, cetakan pertama”*. Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *“Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)”*. Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama”*. Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moekijat, 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan”*. Penerbit: Mandar Maju, Bandung
- Nawawi, Hadari. 2008. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, cetakan keempat”*. Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

- Rachmawati Ike Kusdyah. 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*”. Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi pertama*”. Penerbit :RajawaliPers, Jakarta
- Samsudin, H, Sadeli. 2010. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga*”. Penerbit: YKPN, Yogyakarta
- Sofyandi Herman. 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama*”. Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Bandung: Alfabeta.
- Teguh Sulistiyani Ambar. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konsteks Organisasi Publik, edisi kedua*”. Penerbit: Graha Ilmu, Jakarta
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno. 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*” Penerbit: Alfabeta, Bandung.