PENGARUH REKRUTMEN, KOMPENSASI TERHADAP KINERJASATUAN PENGAMANAN DILINGKUNGAN KELURAHANAN CEMPAKA PUTIH TIMUR

Zahera Mega Utama

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia
zahera.dsn.moestopo.ac.id

Abstract

The title of this research is the influence of the recruitment process, compensation on the performance of security unit personnel in the Cempaka Putih Timur Village Area. This study aims: 1) To determine the effect of the recruitment process on securityguard performance 2) To determine the effect of compensation on performance. 4) To determine the effect of the recruitment process, compensation, on performance. The method used in this research is descriptive method and the type of correlational study. The approach used in this research is a quantitative approach. In this study, the authors took samples using a non-probability sampling method, which is a method that is not based on a random mechanism in the selection of research samples. The conclusion from the results of the analysis that has been carried out, it can be concluded that the results of the regression coefficient analysis on the constant variable (a), it is known that it is 4.552, while X1 (recruitment) is 0.879, while X2 (compensation) is 0.630, thus it can be said that X2 (compensation) which experienced the lowest increase. The results of the joint test through the F test, it is known that the value of Fcount 27.129 > F table 3.16, thus it can be said that recruitment and compensation carried out together significantly affect employee performance. The results of individual testing through the T test, it is known that the Tcount of recruitment (X1) is 2.174 > T table 2.003, then H0 is rejected and Ha is accepted. While the value of Tcount compensation (X2) 2.242 < T table 2.003, then H0 is rejected and Ha is accepted. The test results of the Coefficient of Determination, R Square, are 0.492 = 49.2%, while the rest is 50.8%. From this value it can be seen that employee performance is influenced by recruitment and compensation by 53.4%. Keywords: recruitment, compensation, performance

Key Word: Recruitment, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja satpam 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja. 4) Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, kompensasi, terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan jenis penelitian korelasional. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode non-probability sampling, yaitu metode yang tidak didasarkan pada mekanisme acak dalam pemilihan sampel. Hasil penelitian menunjukkan analisis koefisien regresi pada variabel konstanta (a), diketahui sebesar 4,552, sedangkan X1 (rekrutmen) sebesar 0,879, sedangkan X2 (kompensasi) adalah 0,630, dengan demikian dapat dikatakan bahwa X2 (kompensasi) yang mengalami kenaikan paling rendah. Hasil uji bersama melalui uji F diketahui bahwa nilai Fhitung 27,129 > F tabel 3,16, dengan demikian dapat dikatakan rekrutmen dan kompensasi yang dilakukan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian individu melalui uji T diketahui bahwa Thitung rekrutmen (X1) adalah 2,174 > T tabel 2,003, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sedangkan nilai Thitung kompensasi (X2) 2,242 < T tabel 2,003, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil uji Koefisien Determinasi, R Square, adalah 0,492 = 49,2%, sedangkan sisanya 50,8%. Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh rekrutmen dan kompensasi sebesar 53,4%.

Kata kunci: rekrutmen, kompensasi, kinerja.

PENDAHULUAN

Keamanan dan kenyamanan lingkungan adalah factor yang sangat penting dalam kehidupan sehari hari, terutama pada lingkungan rumah tinggal komplek yang berada di tengah kota di Jakarta, Untuk itu keberadaan tenaga satpam sangatlah diperlukan dalam menjaga keamanan dalam lingkungan kelurahan, terutama lingkungan yang berada di tengah kota besar seperti di Kelurahan. Cempaka Putih Jakarta Pusat.

Kinerja para Tenaga Satpam ini dituntut maksimal dan baik agar mereka bisa menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Tentulah hal ini menjadi perhatian penghuni lingkungan agar bagaimana menjadikan pada Tenaga Satpam ini dapat memberikan kontribusi kerja yang maksimal dalam menjaga keamanan dan ketertiban lingkungannya. Faktor yang terkadang luput dari perhatian masyarakat, apa saja yang menjadikan tenaga Satpam ini berkerja maksimal, seperti halnya bagaimana pola rekrutmen yang profesional, bagaimana kompensasi yang sebaiknya mereka terima, tentunya menjadi pola yang harus dijadikan pedoman agar kondisi para pekerja satpam ini bisa melakukan aktifitas keamanan dengan baik dan maksimal. Untuk mendapatkan Hasil kinerja yang baik dari para anggota Satpam ini, maka sebaiknya perlu diperhatikan juga pola rekrutmen yang sesuai dengan pekerjaannya dan memperhatikan bagaimana kesejahteraan para anggota Satpam ini terutama dari sisi kompensasi. Kemajuan teknologi yang semakin pesat juga berdampak terhadap adanya perubahan perubahan cara kerja sehingga Satpam diharapkan agar bisa memanfaatkan kemajuan teknologi untuk keperluan kemajuan perusahaan dalam rangka peningkatan efisiensi dan optimalisasi dalam proses kerja di perusahaan.

Faktor rekrutmen formal maupun non formal mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam penyediaan sumber

daya manusia yang trampil, tangkas dan mandiri. Dari kemampuan, ketrampilan, ketangkasan dan kemandirian sumber daya manusia yang dalam hal ini yaitu Satpam perusahaan maka nantinya dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan perusahaan. Dalam kaitannya untuk peningkatan kinerja Satpam ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja Satpam di antaranya adalah kompensasi.

Berdasarkan dari uraian tersebut di atas, maka permasalahan pokok dari penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : 1) Seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja Satpam pada lingkungan Kelurahan Cempaka Putih Timur; 2) Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Satpam pada lingkungan Kelurahan Cempaka Putih Timur, dan; 3) Seberapa besar pengaruh rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja Satpam pada lingkungan Kelurahan Cempaka Putih Timur.

METODOLOGI

Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan riset korelasi yaitu untuk menentukan tingkat hubungan variable yang berbeda dalam suatu populasi. Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui besarnya kontribusi variable bebas terhadap variable terikatnya. Pemilihan metode ini deskriptif korelasi dalam penelitian ini didasarkan dari penelitian yang ingin mengkaji dan melihat pengaruh proses Rekrutmen, kompensasi satpam lingkungan Kelurahan di Cempaka Putih Timur dengan menggunakan tehnik Pengumpulan Data dengan questioner dan tehnik analisa data dengan aplikasi software SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kedua variabel baik secara individual ataupun secara bersamaan. Hipotesis Nol

(H₀) pada umumnya diformulasikan untuk ditolak, maka hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima, dengan tingkat kesalahan α sebesar 5%. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Analisis Uji T (secara pasrial)

Pengujian statistik t (uji dua sisi) dengan mencari besarnya t_{hitung} yang akan dibandingkan dengan t_{tabel} . Adapun

pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan adalah Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ditolak dan h_a diterima. Cara alin adalah dengan membandingkan tsig dengan α , bila $t_{sig} > \alpha$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{sig} < \alpha$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Coefficients^a

Tabel 1. Uji T Hitung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.552	6.340		.718	.476
	Rekrutmen	.879	.404	.362	2.174	.034
	Kompensasi	.630	.281	.373	2.242	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja

Dari hasil pengujian (t test) menunjukkan bahwa koefisien regresi X₁ (rekrutmen) mempunyai tanda positif. Berdasarkan tabel 4.11, nilai t_{hitung} sebesar 2,174 dengan tingkat signifikan 0,034 sedangkan t_{tabel} tingkat signifikan 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} 2,003 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Demikian juga dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0,034 sedangkan nilai signifikan 0,05 sehingga nilai (sig) < nilai signifikan, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen adalah searah dengan kinerja. Dengan kata lain rekrutmen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Bila dilakukan peningkatan rekrutmen memberikan dampak positif terhadap kinerja.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Dari hasil pengujian (t test) menunjukkan bahwa koefisien regresi X₂ (kompensasi) mempunyai tanda positif.

Berdasarkan tabel 4.11, nilai t_{hitung} sebesar 2,242 dengan tingkat signifikan 0,029 sedangkan t_{tabel} tingkat signifikan 0,05 diperoleh nilai t_{tabel} 2,003 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Demikian juga dengan melihat tingkat signifikansi sebesar 0,029 sedangkan nilai signifikan 0,05 sehingga nilai (sig) < nilai signifikan, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi adalah searah dengan kinerja. Dengan kata lain kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Bila dilakukan peningkatan kompensasi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja.

Analisis Uji F (secara silmutan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. dengan ketentuan apabila hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila hasil F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka H₀ diterima H_a ditolak. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel. 2. Uji FANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3410.675	2	1705.338	27.129	.000 ^b
	Residual	3520.240	56	62.861		
	Total	6930.915	58			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 27,129 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) adalah 3,16. Oleh karena pada kedua perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu rekrutmen Tabel 4.19. Uji R dan R Square dan kompensasi

secara keseluruhan adalah signifikan.

Hasil Analisis Determinasi (R²).

Untuk melihat total pengaruh variable rekrutmen (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 seperti yang terlihat pada Tabel 4.13. berikut:

Model Summary

Tabel 3. koefisien determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.474	7.92852

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Rekrutmen

Nilai R sebesar 0,701 menunjukkan korelasi ganda (rekrutmen dan kompensasi) dengan kinerja. Dengan mempertimbangkan variasi nilai R Square sebesar 0,492 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel rekrutmen dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 49.2% dan sisanya 50.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

penelitian ini.

Rekrutmen terhadap kinerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis persamaan regresi dan uji t melalui hasil perhitungan komputer SPSS versi 22.00 diperoleh *Coefficients* persamaan regresi rekrutmen memberikan nilai sebesar 0,879 yang berarti bahwa jika rekrutmen semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan. Untuk hasil nilai t_{hitung} rekrutmen sebesar 2,174. Ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 2,174 > t_{tabel} = 2,003$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja. Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka diuraikan pembahasan dan penalaran mengenai masing-masing variabel berdasarkan hubungan kausal masing-masing variabel laten. Pembahasan dilakukan mempertimbangkan berbagai kajian teori dan penelitian empiris sebelumnya yang terkait, pada bagian akhir disajikan temuan teoritis dan keterbatasan dari

bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Ruby Nufa Ukhludia (2021), Hasil Uji Regresi Linear Sederhana antara Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya jika rekrutmen meningkat maka akan meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Koefisien Regresi (X) = 0,7432 berarti jika X naik satu satuan maka (Y) = 6,9578 faktor produksi seperti tenaga kerja, mesin-mesin, peralatan, bahan mentah dan sebagainya. Dalam proses transformasi barang mentah dan tenaga kerja menjadi produk atau jasa". (T. Hani Handoko, 2012:13).

Kompensasi terhadap kinerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis persamaan regresi dan uji t melalui hasil perhitungan komputer SPSS versi 22.00 diperoleh *Coefficients* persamaan regresi kompensasi memberikan nilai sebesar 0,630 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja akan mengalami peningkatan. Untuk hasil nilai t_{hitung} rekrutmen sebesar 2,242. Ini membuktikan bahwa $t_{hitung} = 2,242 > t_{tabel} = 2,003$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja. Dari hasil ini membuktikan bahwa hipotesis tersebut terbukti kebenarannya. Strategi pemberian kompensasi yang berdasarkan kompetensi yang dimiliki dirasa menjadi cara yang paling ampuh dalam memotivasi karyawan untuk mempertimbangkan jenjang studi mereka yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi dinilai dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mereka akan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan. Hal tersebut juga akan menguntungkan perusahaan karena dengan memiliki karyawan yang loyal,

satuan, jadi persamaan regresinya adalah $(Y) = 6,9578 + (X) = 0,7342$. Uji Signifikan diperoleh dari $t_{hitung} = 6,2385$, dengan demikian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,2385 > 0,6337$ yang artinya H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan atau faktor-semua pekerjaan akan selesai dengan baik serta meningkatkan citra dan mutu perusahaan.

Rekrutmen dan Kompensasi terhadap kinerja

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji f dan koefisien determinan melalui hasil perhitungan komputer SPSS versi 20.00 diperoleh uji f rekrutmen dan kompensasi sebesar 27,129. Hal ini membuktikan bahwa $f_{hitung} = 27,129 > f_{tabel} = 3,16$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan rekrutmen dan kompensasi terhadap kinerja. Untuk Nilai koefisien determinasi (R-Square) model regresi diperoleh sebesar 0,492. Hasil yang diperoleh dari nilai koefisien determinasi memperlihatkan rekrutmen dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 49,2% terhadap perubahan Kinerja, sedangkan 50,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kemampuan (*ability*) karena kinerja yang tinggi berbanding lurus pula dengan kemampuan yang tinggi.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen dan kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja. Rahmi Hermawat (2019), Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel Rekrutmen (X_1) dan Kompensasi (X_2) diperoleh koefisien sebesar 0,649 dan nilai signifikansi

0,000 yang berarti jika variabel Rekrutmen (X_1) dan Kompensasi (X_2) meningkat.

SIMPULAN

Dalam meningkatkan kualitas karyawan, harus mempunyai standarisasi penerimaan karyawan dan lebih memperhatikan lagi bagaimana system rekrutmen yang baik supaya mendapatkan karyawan yang benar-benar berkualitas dan sesuai dengan bidang yang dikuasai sama pelamar sehingga karyawan akan merasa nyaman, bekerja sesuai dengan bidang yang dikuasinya, apa bila rekrutmen tidak memakai SOP cara penerimaannya karyawan, maka akan menghasilkan karyawan-karyawan yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan, sebaiknya dalam Rekrutmen harus memakai SOP.

Pemberian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada perusahaan, kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan, jabatan, lamanya bekerja, dan sesuai dengan standar perusahaan untuk pemberian kompensasi, apa bila kompensasi tidak baik akan menimbulkan beberapa efek negative kepada karyawan dan perusahaan, akan menurunnya kualitas kerja karyawan tersebut dan produktifitas perusahaan akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Abraham H. Maslow. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT PBP.

Al-Hawary SIS, Banat NAE. (2017). Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff

Andayati TN, Meidasari EM. (2018). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sukarela (TKS) Rumah Sakit Abdul Moloek Provinsi Lampung. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 5(1), 59-74.

Bellionardi ARK, Pujiarti ES. (2013). Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis, 1(1), 42-55.

Brooks BA. (2008). Using Online and Emerging Media in Nurse Recruitment. Nurse leader, 20, 89-97.

Dayanandan. (2017). Effects of Compensation On The Job Performance Among Hospital Employees!! - A Meta Analysis. Journal of Management and Science, 7(4), 1-27.

Dessler G. (2013). Human Resource Management. 13th Edition. New York: Prentice Hall.

Dharma A. (2005). Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Djabatey, Edward Nartey. (2012). Recruitment and Selection Practices of Organisations: A Case Study of HFC Bank (Gh) Ltd. Education. Nawawi H. (2011). Manajemen Sumber Daya manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Fatihudin Didin. (2015). Metode Penelitian. Sidoarjo: PT. Zifatama Publisher.

Gaol JL. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Gibson, et al. (2009). Organizational: Behavior, Structure, Processes. NewYork: The McGraw Hill Companies, Inc.

Gomez-Mejia, Luis R and David B. (2012). Managing Human Resources. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Handoko, Hani T. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan,

- Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- In Private Hospitals in Jordan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(2), 54-63.
- Juliandiny T, Senen SH, Sumiyati. (2016). Kompensasi serta Motivasi Kerja pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal of Business Management Education*, 1(2), 81-90.
- Komala L. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Asia Tangerang. *PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, 2(3), 16-26.
- Komara AT, Nelliwati E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 73-85.
- Kuncoro M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardianto A. (2014). *Managemen Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Mathis R, Jackson J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Moehersono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Mondy RW, Martocchio JJ. (2016). *Human Resource Management*. Edisi 14. Harlow: Pearson
- Nitisemito A. (2006). *Manajemen Personalialia*. Edisi 2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Opatha HHDNP. (2010). *Human resource management*. Colombo: Sharp Graphic House.
- Richard LD. (2011). *Era Baru Manejemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, SP. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schuler RS, Jackson SE. (2006). *Human Resource Management, International Perspective*. Mason: Thomson South-Western.
- Siagian SP. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soemarso. (2009). *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torang S. (2012). *Metode Riset Struktur Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umar H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Edisi 2. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Untari Dhian Tyas. (2018). *Metodologi Penelitian (Penelitian Kontemporer Bidang Ekonomi dan Bisnis)*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada Redaksi.