

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KRIYA PT BANK SYARIAH MANDIRI

Shalmayuni Umaira^{1*}, Nurmininingsih²

^{1,2,} Universitas Respati Indonesia

E-mail: ¹⁾ shalmayuni26@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kriya PT Bank Syariah Mandiri Jakarta. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian meliputi karyawan kriya periode Januari 2018 sampai dengan Juli 2019 sebanyak 110 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis Statistik deskriptif sedangkan Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS (Partial Least Square) menggunakan SmartPLS versi 3.0.m3. Lokasi penelitian berada di Wisma Mandiri 1 Jl. MH Thamrin No.5 Jakarta. Pengambilan sampel adalah *Total Sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari seluruh populasi yang ada. Jumlah sampel adalah 110 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pelatihan. Pelatihan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kriya. Sedangkan pengujian secara simultan hasil analisis data menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine whether the recruitment and training system has an effect on the performance of craft employees at PT Bank Syariah Mandiri Jakarta. This research is a type of quantitative descriptive research. The research population includes craft employees for the period January 2018 to July 2019 as many as 110 people. Data collection using questionnaires, data analysis techniques used in this study using descriptive statistical analysis while the method of analysis used in this study is PLS (Partial Least Square) using SmartPLS version 3.0.m3. The research location is at Wisma Mandiri 1 Jl. MH Thamrin No. 5 Jakarta. Sampling is Total Sampling, which is taking sample members from the entire existing population. The number of samples is 110 respondents. The results showed that the recruitment system had a positive and significant effect on employee performance. The Recruitment System has a positive and significant effect on training. Training has a positive and significant effect on the performance of craft employees. While the simultaneous testing of the results of data analysis shows that the Recruitment and Training System has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Recruitment System, Training, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan juga harus diperhatikan berdasarkan keyakinan harga diri karyawan karena sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan adanya keyakinan diri karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaannya dapat selesai dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan ini maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Adapun salah satunya adalah bagaimana perusahaan atau organisasi merekrut karyawan. Menurut (Rivai, V dan Sagala, 2013) rekrutmen adalah sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. (Simamora, 2006), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Jadi yang dimaksud sistem rekrutmen adalah suatu proses perusahaan untuk menemukan atau menyeleksi kandidat karyawan baru yang memenuhi kriteria yang sesuai harapan perusahaan. Karena pentingnya proses sistem rekrutmen yang dapat mempengaruhi kualitas dan mutu dari perusahaan maka perusahaan harus benar-benar selektif dalam prosesnya. Setelah mendapatkan rekrutmen karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan dirasa perlu untuk melaksanakan program pelatihan. Karena kinerja juga dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan karyawan yang didapat dan ditingkatkan melalui program pelatihan.

Menurut (Dessler, 2015) pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya. (Ardana; & Komang, 2012) menyatakan pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Pelatihan berguna didalam persaingan yang semakin ketat seperti sekarang ini, perusahaan tidak lagi statis tetapi lebih dinamis mengikuti perubahan lingkungan yang semakin cepat.

PT Bank Syariah Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, dimana. PT Bank Syariah Mandiri mempunyai visi menjadi terdepan dan modern, dan PT Bank Syariah Mandiri sudah membuktikan selama 5 tahun berturut-turut menjadi Bank Syariah yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang sudah mendapat *Banking Service Excellent Award* yang diselenggarakan oleh Majalah Infobank bekerja sama dengan *Marketing Research Indonesia* (MRI). Penghargaan tersebut didapatkan sebagai salah satu bentuk apresiasi karena sudah memberikan layanan prima kepada semua pelanggannya.

PT Bank Syariah Mandiri juga ikut satu program pemerintah, dimana lulusan-lulusan SMA dapat merasakan lingkungan kerja dan mengembangkan keahlian yang mereka miliki. Karyawan Kriya adalah sebutan bagi mereka yang mengikuti program yang dimiliki PT Bank Syariah Mandiri. Program ini dilaksanakan maksimal 2 tahun dengan kontrak diperpanjang 1 tahun sekali. Rekrutmen karyawan kriya diperuntukan untuk menjadi

Fronliner Junior (*Teller* dan *Customer Service*) dengan persyaratan minimal lulusan SMA, dan juga untuk Back Office Junior untuk minimal lulusan D3-Sederajat.

Sistem rekrutmennya pun sama dengan karyawan tetap / karyawan kontrak yang ada di Bank Syariah Mandiri, mulai dari walk-in interview, psikotes dan tes tertulis, *interview manager*, *test performance*, *medical checkup*, terakhir baru penempatan kerja dan tanda tangan kontrak. Perbedaan karyawan kria dengan karyawan tetap adalah jika karyawan kria akan langsung ditempatkan ke berbagai cabang-cabang Bank Syariah Mandiri atau bisa disebut *On The Job Training* (OJT) selama 3-6 bulan baru mengikuti pelatihan dan evaluasi, sedangkan menjadi karyawan tetap mengikuti pelatihan 1-2 bulan, baru ditempatkan ke cabang-cabang atau divisi lainnya.

Permasalahannya adalah kemampuan adaptasi terhadap penempatan karyawan kria masih rendah, hal ini terlihat dari kurangnya pengetahuan dan adaptasi terhadap lingkungan kerja dan mengakibatkan aktivitas operasional terganggu sebab perusahaan dituntut profesional menjalankan aktivitasnya tanpa melihat asal SDM (Sumber Daya Manusia) direkrut. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk melaksanakan pendampingan setelah pelatihan agar meminimalisir terjadinya kesalahan yang serius karena perusahaan dituntut memberikan pelayanan prima kepada semua nasabah.

Di dalam dunia perbankan layanan prima merupakan suatu aspek standar penilaian pelayanan dalam bertransaksi antar karyawan dengan nasabah baik dalam hal (setor tunai, penarikan tunai, transfer antar bank, maupun pelayanan administrasi perbankan). Layanan prima dapat dinilai dari berbagai aspek yang sudah ditentukan perusahaan, seperti: limit waktu transaksi, cara menyelesaikan masalah dan memberikan solusi kepada nasabah, sampai memasarkan produk-produk perbankan lainnya.

Tantangan untuk mempertahankan eksistensi di dunia perbankan syariah dengan berbagai pencapaian maka PT Bank Syariah Mandiri terus mengandalkan setiap karyawannya untuk dapat terus menggali potensi yang mereka miliki agar dapat terus berkembang menjadi yang lebih baik dan terus berinovasi agar dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan sejenis lainnya.

PT Bank Syariah Mandiri juga mempunyai tuntutan untuk menjadi perbankan syariah yang dapat menyetarakan perbankan konvensional dan perbankan syariah lainnya baik dari segi aspek pelayanan, fasilitas, produk perbankan, maupun sistem rekrutmen. Proses pelatihan yang ada selama ini masih terkendala dan belum sesuai hasil yang diinginkan, diantaranya metode pelatihan yang belum sesuai dengan jenis pelatihan.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Sistem Rekrutmen

(Bangun, 2012) Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. (A. A. A. P. Mangkunegara, 2016) Perekrutan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi serta induksi dengan maksud untuk memperoleh karyawan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Singodimedjo, mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Andrew E. Sikula mengemukakan bahwa

“Rekrutmen is the act or process of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input”. Rekrutmen melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.

2.2. Pelatihan

As’ad berpendapat hal-hal yang dikemukakan tentang pelatihan ialah yang menyangkut usaha-usaha yang berencana yang diselenggarakan agar dicapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan. (Rivai & Sagala, 2009) menjelaskan pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. (Dessler, 2015) berpendapat yaitu memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya. Menurut Andrew E. Sikula mengatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan dalam tujuan terbatas.

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015: 005) dalam (Syaifullah, 2019) Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhit dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan outcome. Menurut (Luthans, 2005) pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. (Rivai & Mulyadi, 2003) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Karena kerja memberikan status sosial seseorang dalam masyarakat, dan mengikatkan diri sendiri dengan individu-individu lain.

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI kinerja merupakan gambaran mengenai program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi atau tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan. Menurut (Sinambela, 2021) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai para pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar hukum (secara legal) sesuai dengan etika dan moral. Selanjutnya Sinambela menjelaskan, kinerja yaitu tingkat keberhasilan pegawai maupun lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. (A. P. Mangkunegara & Prabu, 2015) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Prawirosentono (2008:2) dalam (Dewi, 2012) menyatakan bahwa kinerja yang dalam bahasa inggris disebut *performance*, adalah hasil kerjayang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan

tanggungjawab dan wewenangannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika ataupun moral.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling- Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan software Smart PLS versi 3. Populasi dalam penelitian ini adalah personel Disadal dengan jumlah populasi sebanyak 110 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*. Uji coba instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun tahapan pengujian PLS yaitu Pengujian model (*Outer model*) meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, *composite reliability*, *Average variance extracted* (AVE), *cronbach's alpha*. Pengujian model struktural (*inner model*) meliputi uji *path coefficients* dan uji hipotesis. (Sugiyono., 2014)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Analisis

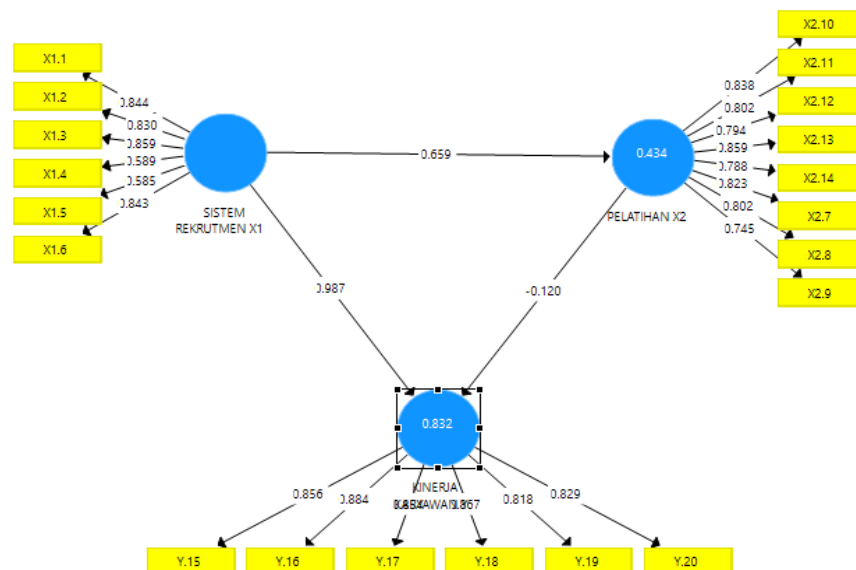
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapat hasil sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

	Original sampel (O)	Sampel mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	Standart Error (STERR)
X1.1<- SISTEM REKRUTMEN	0.844	0.846	0.043	0.043
X1.2<- SISTEM REKRUTMEN	0.830	0.830	0.037	0.037
X1.3<- SISTEM REKRUTMEN	0.859	0.858	0.039	0.039
X1.4<- SISTEM REKRUTMEN	0.589	0.589	0.089	0.089
X1.5<- SISTEM REKRUTMEN	0.585	0.583	0.110	0.110
X1.6<- SISTEM REKRUTMEN	0.843	0.838	0.035	0.035
X2.1<- PELATIHAN	0.823	0.820	0.054	0.054
X2.2<- PELATIHAN	0.802	0.799	0.041	0.041
X2.3<- PELATIHAN	0.745	0.746	0.058	0.058
X2.4<- PELATIHAN	0.838	0.835	0.036	0.036
X2.5<- PELATIHAN	0.802	0.803	0.046	0.046
X2.6<- PELATIHAN	0.794	0.794	0.046	0.046
X2.7<- PELATIHAN	0.859	0.860	0.024	0.024
X2.8<- PELATIHAN	0.788	0.788	0.039	0.039
Y1 <- KINERJA KARYAWAN	0.856	0.857	0.051	0.051
Y2 <- KINERJA KARYAWAN	0.884	0.883	0.036	0.036
Y3 <- KINERJA KARYAWAN	0.854	0.852	0.046	0.046
Y4 <- KINERJA KARYAWAN	0.867	0.865	0.036	0.036
Y5 <- KINERJA KARYAWAN	0.818	0.814	0.041	0.041
Y6 <- KINERJA KARYAWAN	0.829	0.831	0.036	0.036

Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020



Gambar 1 *Outer loading*
Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Sistem Rekrutmen	0.856	0.884	0.894	0.590
Pelatihan	0.923	0.926	0.937	0.651
Kinerja Karyawan	0.924	0.924	0.941	0.725

SmartPLS 3, diolah 2020

2. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

a. Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ket
Sistem Rekrutmen -> Kinerja Karyawan	0.987	0.997	0.033	29.816	0.000	<i>Highly Significant</i>
Sistem Rekrutmen -> Pelatihan	0.659	0.668	0.054	12.095	0.000	<i>Highly Significant</i>
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	-0.120	-0.127	0.050	2.392	0.017	<i>Highly Significant</i>

Sumber: SmartPLS 3, diolah 2020

b. Koefisien Determinasi

Tabel 4 R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan Y	0.832	0.829
Pelatihan X2	0.434	0.428

Sumber : SmartPLS 3, diolah 2020

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai original sample 0,987 dan T Statistics 29,816 (>1.96) dan P-Values = 0.000 ($<0,05$).

4.2.2. Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Pelatihan

Hipotesis kedua sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan yang ditunjukkan dengan nilai original sample 0,659 dan T Statistics 12.095 (>1.96) dan P-Values = 0.000 ($<0,05$).

4.2.3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai original sample = -0.012, T Statistics = 2.392 ($>1,96$) dan P-Values = 0.017 ($<0,05$).

4.2.4. Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis keempat sistem rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi R Square = 0.832.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti sistem rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan Kriya PT Bank Syariah Mandiri.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap pelatihan. Dari hasil penelitian dapat diartikan bahwa sistem rekrutmen dapat meningkatkan pelatihan yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang diadakan secara berkala akan

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Kriya PT Bank Syariah Mandiri.

3. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan Kriya PT Bank Syariah Mandiri.
4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa R^2 Kinerja Karyawan = 0.832. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh sistem rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan 83.2% sedangkan sisanya 16.8% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2. Saran

1. Sistem Rekrutmen. Hendaknya, PT Bank Syariah Mandiri lebih memperhatikan metode rekrutmen yang digunakan baik secara eksternal maupun internal. Seperti contohnya informasi perekrutan yang disebarluaskan melalui *official website* PT Bank Syariah Mandiri, media sosial, dll. Bisa dikatakan perekrutan diinformasikan dengan menyebarluaskan ke masyarakat. Agar peluang untuk mendapatkan karyawan lebih banyak dan kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai diharapkan lebih mudah.
2. Pelatihan, baiknya pelatihan karyawan Kriya PT Bank Syariah Mandiri harus lebih ditingkatkan dari pihak manajemen untuk menunjang kinerja agar lebih maksimal, baik dari instruktur, materi, metode pelatihan harus sesuai dengan konteksnya agar mampu membekali dirinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan serta berani mengambil resiko.
3. Kinerja Karyawan, hendaknya PT Bank Syariah Mandiri mengimplementasikan secara tegas sanksi dan teguran terhadap karyawan yang melanggar peraturan, sebagai bentuk bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan atau instansi, dimana dengan tata tertib yang baik, maka semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Selain sanksi dan teguran bagi karyawan yang melanggar peraturan, perusahaan hendaknya memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, & Komang. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu, Yogyakarta*.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. *Gloria Aksara Pratama*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*.

- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1).
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Diterjemahkan oleh: Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedua belas. Penerbit PT. Remaja Rosda Karya Offset, Bandung.
- Rivai, V dan Sagala, E. D. (2013). *Manajemen Sumbert Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi*. Edisi Kedua. Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Quantitative Research Method, Qualitative and Combined (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta, 53.
- Syaifullah, S. (2019). Pengaruh Pengawasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo. *JURNAL EKUIVALENSI*, 5(1), 39–52.

