

# PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. BANGUN MULIA PERSADA

Bondan Andi Prabowo<sup>1</sup>

Dr. Setyani Dwi Lestari, M.E<sup>2</sup>

E-mail : [bondanandip@yahoo.com](mailto:bondanandip@yahoo.com)<sup>1</sup> : [setyani.dl@gmail.com](mailto:setyani.dl@gmail.com)<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur

## ABSTRACTION

*This study aims to determine whether Recruitment, Training, and Career Development significantly influence Employee Performance in Cv. Bangun Mulia Persada. Population in this research is employee Cv. Bangun Mulia Persada. Sampling technique is probability sampling that take all sample as much 50 respondents. To draw the sample in this study the authors use proportionate stratified random sampling. The research instrument used as a measuring instrument in this study is in the form of questionnaire and assisted with Likert scale. This research uses descriptive research type with quantitative approach. The study was used to analyze the results of respondents on the questionnaire given, then the data is processed using SPSS 22 software. The results of research using multiple linier regression analysis method.  $Y = 1.706 + - 0.086 X1 + 0.161 X2 + 0,896 X3 + \epsilon$  so partially Recruitment, training and career development have a significant effect on employee performance in Cv. Bangun Mulia Persada. Determination coefficient analysis (R<sup>2</sup>) shows that the variable of Recruitment (x1), Training (x2), and career Development (x3) have an effect of 92,1% to Employee Performance in Cv. Bangun Mulia Persada.*

*Keywords: Recruitment, Training, Career Development, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi.

Sementara itu, pengertian sumber daya manusia menurut para ahli memiliki arti yang lebih beragam. Menurut Malayu Hasibuan, sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya.

Seorang karyawan misalnya, sebagai sumber daya manusia yang bekerja di kantor, kemampuan pikir tentunya harus ia gunakan untuk memecahkan segala persoalan pada pekerjaannya. Kegiatan ini harus juga didukung dengan kemampuan fisiknya untuk bisa mengatasi rasa lelah ketika harus duduk selama lebih kurang 8 jam menghadap komputer.

Hampir sama dengan Malayu Hasibuan, Veithzal Rivai mendefinisikan sumber daya manusia sebagai seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan pun akan berbeda pada tiap-tiap perusahaan.

Meskipun kemampuan sumber daya manusia bersifat fleksibel, namun kata-kata 'siap' dan 'mau' dari definisi Rivai di atas harus menjadi poin yang digaris bawahi. Sebaik apapun kemampuan sumber daya manusia tidak akan mampu menghasilkan *output* maksimal jika kemampuannya tersebut tidak bersifat praktis atau dengan kata lain 'tidak siap pakai'. Selain itu, kemampuan juga tidak akan berarti apa-apa jika individu sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidak mau memberikan sumbangan usahanya di tempat tersebut.

Masih menurut Veithzal Rivai, sumber daya manusia ia sebut sebagai salah satu unsur masukan (*input*) yang nantinya akan diubah menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebagai *input*, sumber daya manusia tidak dapat menjadi unsur tunggal, melainkan harus dikombinasikan pula bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, metode dan juga teknologi.

Selain menurut para ahli, terminologi sumber daya manusia juga telah didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Konsep kinerja atau peretasi kerja merupakan singkatan dari *kenetika energy kerja* yang padaannya dalam Bahasa Inggris adalah *performance* (Wirawan, 2012: 5). Istilah *performance* dapat dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (Produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk diperjakan dalam dan oleh suatu organisasi. (Gomes dalam Hamali, 2018). Rekrutmen dimaksud untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi

Penarikan atau rekrutmen karyawan baru bagi organisasi akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan, (Handoko dalam Hamali, 2018). Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) para pelamar diserahkan. Pelaksanaan rekrutmen biasanya merupakan tanggung jawab departemen personalia, meskipun terkadang digunakan para spesialis proses penarikan yang disebut *recruiters*. Proses rekrutmen penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.

Apabila dilihat mendalam, salah satu hal penting dari manajemen sumber daya manusia yaitu melihat sistem rekrutmen karena rekrutmen salah satu awal perusahaan melihat karyawan yang akan menjalankan tugas perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Berhubungan dengan rekrutmen perusahaan akan menyeleksi para karyawan untuk menjadi tujuan berkembangnya perusahaan itu sendiri.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja Mangkuprawira dan hubies, dalam (Hamali, 2018), pelatihan biasanya merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Istilah pelatihan juga merujuk pada stuktur total dari program didalam dan diluar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam upaya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja dan promosi karir.

Sistem pelatihan yang bermakna harus terintegrasi dengan strategi SDM dalam perusahaan jika hal itu diinginkan terlaksana secara efektif. Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku pra karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasioal. Sulistia dan rosida dalam (Hamali, 2018).

Berbagai riset menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja yang luar biasa pesatnya. Studi yang dilakukan Tall dan Hall (dalam Hamali, 2018) misalnya menghasilkan kesimpulan bahwa dengan mengkombinasikan berbagai macam faktor seperti teknik pelatihan yang benar, persiapan dan perencanaan yang matang serta komitmen terhadap esensi pelatihan, perusahaan dapat mencapai manfaat kompetisi yang sangat besar didalam pasar yang sangat ketat.

Perubahan lingkungan yang begitu dinamis telah dihadapi oleh setiap organisasi. Organisasi dituntut untuk berorganisasi untuk beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Karir akan mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan.

Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup seseorang. Handoko (2000), mengemukakan bahwa istilah karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016), karir merupakan urutan dari kegiatan –kegiatan, perilaku-perilaku yang berkaitan dengan kerja, dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Samsudin dalam (Hamali, 2018). Masing-masing anggota organisasi tentu saja tidak sama karena bergantung pada faktor terdahulu.

Proses pengembangan karir dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kegiatan yang memuaskan dirinya sebagai manusia, mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, dan memuaskan karyawan dari pendapatan meningkat. Pengembangan karir itu sendiri mempunyai arah serta mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya.

Pengelolaan Kinerja karyawan yang dilakukan Cv Bangun Mulia Persada. bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai dan memberikan penilaian hasil kerja secara lebih obyektif yang pada akhirnya akan meningkatkan laba usaha.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diharapkan rekrutmen yang efektif, pelatihan dan pengembangan karir yang baik nantinya dapat meningkatkan kenyamanan pegawai terhadap kerja serta membantu karyawan dalam mencapai puncak kerja yang stabil dan membangun kinerja karyawan yang maksimal, sehingga perusahaan mencapai target ataupun tujuan yang di harapkan. Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. BANGUN MULIA PERSADA”**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar, pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan bagi organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian yang terbaik. Kultur ini perlu hari ditegakakan, yang berarti bahwa nilai organisasi perlu diubah atau ditegakakan, dan upaya yang terus-menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. Keempat, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja ama untuk mencapai tujuan bersama.

### **Kinerja Karyawan**

Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja atau prestasi kerja merupakan singkatan kinetika energy kerja yang padannya dalam Bahasa Inggris adalah performance (Wirawan, 2012: 5). Istilah performance sering diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

### **Rekrutmen**

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam oleh suatu organisasi. Gomes dalam (Hamali, 2018). Rekrutmen dimaksudkan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap untuk memenuhi standar kualifikasi organisasi.

## **Pelatihan**

### **Pengertian Pelatihan**

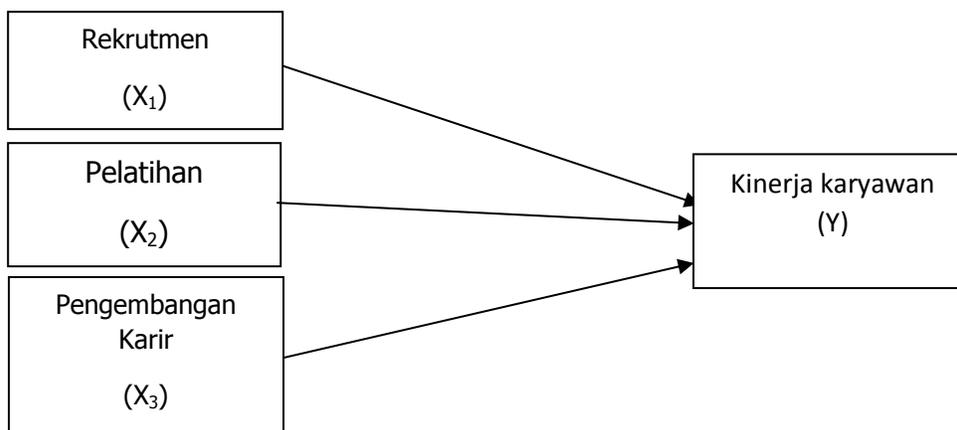
Pelatihan bagi karyawan merupakan salah satu sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab nya dengan baik, sesuai dengan standar kerja kerangka Mangkuprawira dan hubies dalam, (Hamali, 2018). Pelatihan biasanya merujuk pada pengembanganketerampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Istilah pelatihan juga merujuk pada struktur total dari program didalam dan diluar pekerjaan karyawan yang dimanfaatkan perusahaan dalam upaya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya pada kinerja dan promosi karir.

## **Pengembangan Karir**

### **Pengertian Pengembangan Karir**

Karier menunjuk pada perkembangan karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat di capai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi. Pengembangan karier sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan karyawan secara individual, sedangkan dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Samsudin dalam (Hamali, 2018).

## **KERANGKA PEMIKIRAN**



Sumber: Hasil Olahan Sendiri

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

- H<sub>1</sub> : Rekrutmen Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**
- H<sub>2</sub> : Pelatihan Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**
- H<sub>3</sub> : Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

**METODELOGI PENELITIAN**

Populasi merupakan subyek Penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 2015).

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Cv. Bangun Mulia Persada yang berjumlah 50 orang.

**MODEL PENELITIAN**

*Persamaan analisis regresi linear secara umum untuk menguji hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :*

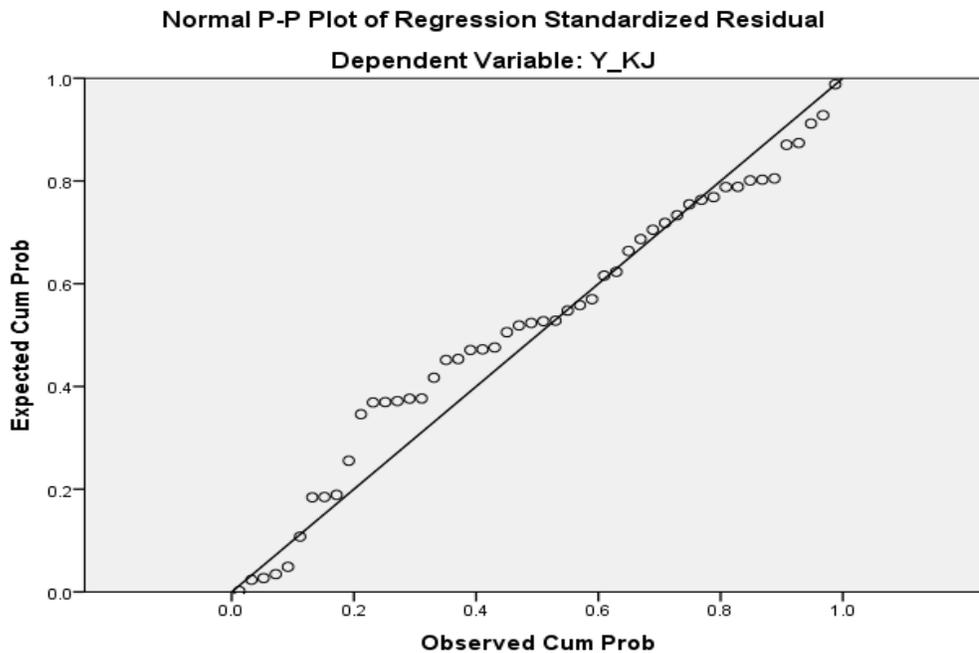
*Persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:*

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

**ALAT ANALISIS PENELITIAN**

Alat Analisis Data penelitian diolah menggunakan program IBM Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 22 dan data dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda melalui uji data dan hipotesis. HASIL PENELITIAN Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		<i>50</i>
<i>Normal Parameters,a,b</i>	<i>Mean</i>	<i>.0000000</i>
	<i>Std. Deviation</i>	<i>1.63339456</i>
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	<i>.145</i>
	<i>Positive</i>	<i>.088</i>
	<i>Negative</i>	<i>-.145</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		<i>1.023</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<i>.246</i>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		



Nilai Asymp sig sebesar 0,246 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal

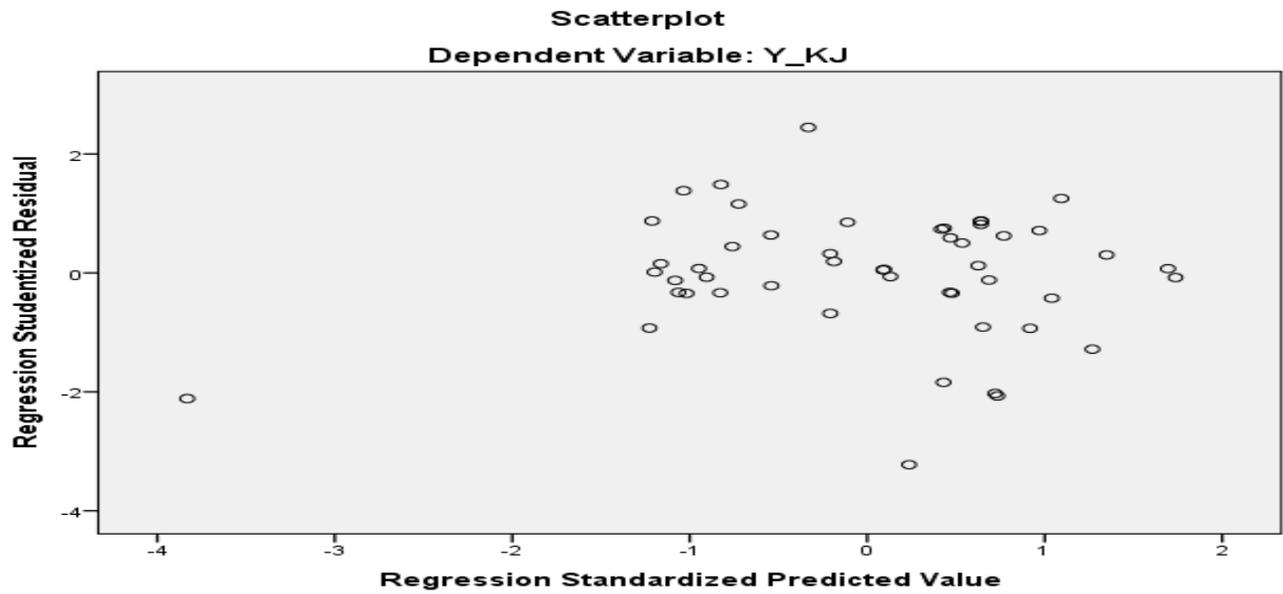
### UJI MULTIKOLINIER

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	1.706	1.587		1.075	.288			
T	X1_RK	.086	.071	-.090	1.210	.233	.312	3.207
	X2_PLT	.161	.064	.138	2.516	.015	.567	1.762
	X3_PK	.896	.072	.940	12.504	.000	.303	3.302

Dalam pengambilan keputusan adalah jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,1 berarti model regresi pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

Kesimpulan : model terbebas dari masalah uji multikolinieritas.

## UJI HETEROKEDASTISITAS



Dari grafik tersebut, menunjukkan bahwa titik-titik tidak mengumpul, tetapi menyebar dan penyebaran tidak berpola. Maka dapat dikatakan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas.

## UJI KORELASI

Correlations					
		Y_KJ	X1_RKT	X2_PLT	X3_PK
Pearson Correlation	Y_KJ	1.000	.766	.678	.954
	X1_RKT	.766	1.000	.620	.819
	X2_PLT	.678	.620	1.000	.634
	X3_PK	.954	.819	.634	1.000
Sig. (1- tailed)	Y_KJ	.	.000	.000	.000
	X1_RKT	.000	.	.000	.000
	X2_PLT	.000	.000	.	.000
	X3_PK	.000	.000	.000	.
N	Y_KJ	50	50	50	50
	X1_RKT	50	50	50	50
	X2_PLT	50	50	50	50
	X3_PK	50	50	50	50

Variabel Rekrutmen (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,766 artinya sangat kuat dengan arah positif

Variabel Pelatihan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,678 artinya kuat dengan arah positif

Variabel Pengembangan karir (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,954 artinya sangat kuat dengan arah positif.

#### ANALISIS REGRESI LINIER DAN BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.706	1.587		1.075	.288		
	X1_RKT	-.086	.071	-.090	-1.210	.233	.312	3.207

	X2_PLT	.161	.064	.138	2.516	.015	.567	1.762
	X3_PK	.896	.072	.940	12.504	.000	.303	3.302

$$Y = 1.706 - 0,086 X_1 + 0,161 X_2 + 0,896 X_3 + \epsilon$$

## UJI PARSIAL

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.706	1.587		1.075	.288		
	X1_RKT	-.086	.071	-.090	-1.210	.233	.312	3.207
	X2_PLT	.161	.064	.138	2.516	.015	.567	1.762
	X3_PK	.896	.072	.940	12.504	.000	.303	3.302

Artinya bahwa variable rekrutmen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Artinya bahwa variable pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Artinya bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

## SIMPULAN

Rekrutmen ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). di Cv. Bangun Mulia Persada.

Pelatihan ( $X_2$ ) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). di Cv. Bangun Mulia Persada

Pengembangan Karir ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Bangun Mulia Persada.

## IMPLIKASI MANAJERIAL

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya manajemen perusahaan lebih meningkatkan usaha untuk memberikan masukan atau saran – saran yang baik kepada para karyawannya, seperti memperbaiki cara merekrut, menyeleksi karyawan baru agar karyawan baru bisa aktif dalam bekerja maupun bekerja dengan baik dan perusahaan tidak menutup kemungkinan karyawan seperti itu akan diberikan reward atau semacamnya karena kinerjanya sangat baik.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, bahwa dengan karyawan yang memiliki bekal pelatihan yang baik dan dapat menghasilkan ide-ide baru yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pelatihan sangat dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan atau karyawan-karyawan agar berkembang dalam bidang layanan alat berat atau . Karyawan harus mengembangkan pelatihannya untuk meningkatkan potensi yang diberikan oleh perusahaan.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mengembangkan karyawan agar yang diinginkan perusahaan tercapai dan meningkatkan hal-hal lain yang berkaitan dengan sistem rekrutmen dan pelatihan adalah langkah paling awal untuk memajukan karyawan maupun keberhasilan perusahaan, materi yang diberikan pada saat pelatihan sangatlah berpengaruh kepada pengembangan karir disebabkan adanya kaitanya dalam kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Servis)
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Cetakan ke delapan belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, veithzal zainal, et al, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali pers.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV ALVABETA.
- Sutrisno, Edy 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Wirawan, 2012 ; *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian Salemba Empat*, Jakarta