
PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS TASIKMALAYA

Zihan Nurdiansyah¹, Mila Karmila², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: zihannurdiansyah4@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job selection and placement on the performance of Tasikmalaya Post Office employees. The research method used was a quantitative method with a quantitative approach to 45 respondents who were employees of the Tasikmalaya Post Office. The types of data used are primary data and secondary data. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of this test prove that job selection and placement have a significant effect, both partially and simultaneously, on the performance of Tasikmalaya Post Office employees.

Keywords: selection, job placement, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif terhadap 45 responden yang merupakan karyawan Kantor Pos Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa seleksi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Pos Tasikmalaya.

Kata Kunci: seleksi, penempatan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik adalah sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan berani mengambil resiko apapun yang akan terjadi.

Awal dari berdirinya suatu perusahaan pasti akan menarik karyawan atau dengan kata lain seleksi. Diadakannya seleksi merupakan suatu proses awal dalam mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Dalam diadakannya seleksi pun perusahaan biasanya telah merencanakan dengan sebaik mungkin, namun pasti ada saja faktor penghambat yang menjadi halangan terjadinya seleksi dengan baik, baik itu faktor yang disebabkan oleh faktor *internal* maupun faktor *eksternal*. Dalam proses seleksi, tentu saja selalu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang menjadi syarat atau yang dibutuhkan dalam diadakannya proses seleksi, karena hal itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan nantinya.

Dalam suatu perusahaan, penempatan kerja merupakan suatu proses yang penting untuk mencapai sebuah tujuan dari awal berdirinya perusahaan, karena diharapkan dalam penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka hal ini sesuai dengan azas *the right man in the right place and the right man behind the right job*. Dalam

penempatan pun terdapat faktor-faktor yang menjadi penentu dalam penempatan karyawan. Diantaranya faktor pendidikan, keahlian, dan faktor pengalaman kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Seleksi

Seleksi merupakan suatu aktifitas dalam manajemen sumber daya manusia yang paling penting. Dalam penyeleksian tersebut terdapat sekelompok karyawan yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi yang dilakukan.

Menurut Fahmi, dkk (2014) menyatakan bahwa kegiatan seleksi karyawan merupakan salahsatu pilar dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) diperusahaan, yang bertujuan mencari dan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dibidangnya. Menurut Siagian (2015) seleksi karyawan adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak.

Menurut Thamrin (2015: 113) menyatakan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan.

Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan setelah proses seleksi selesai dilakukan. Dalam penempatan kerja tentu menentukan tingkat kinerja karyawan pada saat melaksanakan tugasnya.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) mengemukakan bahwa penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Menurut Gomes (2013), penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang pada salah satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013: 115) menyatakan bahwa penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Kinerja

Dalam organisasi atau perusahaan, kinerja memegang peranan penting untuk keberlangsungan suatu usaha. Karyawanlah yang menjadi penggerak dalam menjalankan bisnisnya, bisa dikatakan karyawan adalah faktor penentu suatu keberhasilan menjalankan usaha. Namun, dalam kinerja pun tidak jarang kita temui bahwa masih saja terdapat masalah. Baik itu yang disebabkan oleh masalah *internal* maupun masalah *eksternal*. Namun terlepas dari itu, tetap strategi mana yang dipilih perusahaan dalam menjalankan bisnisnya karyawanlah yang akan menentukan tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017: 94) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan

kepadannya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Bastian (2013), Kinerja itu merupakan tingkat capaian suatu kegiatan atau perencanaan dalam mewujudkan gagasan atau sasaran, dari suatu tujuan, misi dan visi, dalam institusi yang tertuang dalam taktik planning organisasi.

Menurut Bangun (2012: 231) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

HIPOTESIS

1. Diduga pengaruh secara silmultan seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Tasikmalaya
2. Diduga pengaruh secara parsial seleksi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Tasikmalaya
3. Diduga pengaruh secara parsial penempatan terhadap kinerja kinerja karyawan di Kantor Pos Tasikmalaya

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif kausalitas. Menurut sugiyono (2019) menyatakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan atau nilai 1 atau lebih variabel secara mandiri. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Tasikmalaya

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4193.145	2997.354			1.399	.169			
	X1	.729	.244	.437	2.981	.005	.786	.418	.259	
	X2	.532	.180	.433	2.955	.005	.785	.415	.257	

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 4193.145 + 0,729X1 + 0,532X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi seleksi (X1) dan Penempatan kerja (X2) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Seleksi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Pos Tasikmalaya.

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi seleksi (X1) sebesar 0,729 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel seleksi (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan naik dan meningkat juga sebesar 0,729 begitupun sebaliknya.

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS TASIKMALAYA

Zihan Nurdiansyah, Mila Karmila, Arga Sutrisn

2. Nilai koefisien regresi penempatan kerja (X2) sebesar 0,532 dan bernilai positif yang berarti apabila variable penempatan kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan akan naik dan meningkat juga sebesar 0,532 begitupun sebaliknya.

Uji Koefisien Kolerasi dan Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.668	3843.659

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: *Data diolah, 2023*

Adapun hasil perhitungan IBM SPSS versi 25 mengenai Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi pada tabel yang diperoleh yaitu sebesar 0.827 artinya terdapat korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara seleksi dan penempatan kerja secara simultan terhadap *kinerja karyawan* karena beradadiantara 0,80 – 1,00. Dimana jika seleksi dan penempatan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan seleksi dan penempatan kerja dengan peningkatan kinerja karyawan pada karyawan.

Hasil perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel menunjukkan pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap *Kinerja Karyawan* sebesar 0,683 atau 68,3 %. Hal ini berarti 68,3 % variabilitas *Kinerja karyawan* (Y) dipengaruhi oleh Seleksi dan Penempatan Kerja, sedangkan sisanya (100% - 68,3%) yaitu 31,70 dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian, seperti Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

Uji Simultan**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1339538856.017	2	669769428.008	45.335	.000 ^b
	Residual	620496065.983	42	14773715.857		
	Total	1960034922.000	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: *Data diolah, 2023*

Dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* pada karyawan Kantor Pos Tasikmalaya.

Pengaruh Seleksi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Tasikmalaya

Uji Parsial Variabel Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4193.145	2997.354		1.399	.169			
	X1	.729	.244	.437	2.981	.005	.786	.418	.259
	X2	.532	.180	.433	2.955	.005	.785	.415	.257

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi antara Seleksi dengan *Kinerja Karyawan* pada tabel 4.44, diperoleh nilai sebesar $r^2 = (0,418)^2$. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa seleksi dengan *kinerja karyawan* memiliki hubungan yang rendah. Besar pengaruh seleksi terhadap *kinerja karyawan* secara parsial adalah 0,174% berada pada tingkat rendah [$Kd = (0,418)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan dilihat dengan signifikansi. Hasil perhitungan Seleksi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial seleksi berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

Pengaruh Penempatan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Tasikmalaya

Uji Parsial Variabel Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4193.145	2997.354		1.399	.169			
	X1	.729	.244	.437	2.981	.005	.786	.418	.259
	X2	.532	.180	.433	2.955	.005	.785	.415	.257

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah, 2023*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Penempatan Kerja dengan *Kinerja Karyawan* sebesar 0,415 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa penempatan kerja akan meningkatkan *kinerja karyawan*. Maka besar pengaruh penempatan kerja terhadap *kinerja karyawan* secara parsial adalah sebesar 0,172% [$Kd = (0,415)^2 \times 100\%$]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap *kinerja karyawan* dilihat dengan signifikansi. Hasil perhitungan penempatan kerja

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS TASIKMALAYA

Zihan Nurdiansyah, Mila Karmila, Arga Sutrisn

mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Seleksi pada Kantor Pos Tasikmalaya berada pada klasifikasi sangat baik. Penempatan Kerja pada Kantor Pos Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik. Selanjutnya Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Tasikmalaya berada pada klasifikasi baik, yang dapat disimpulkan bahwa secara umum Kantor Pos Tasikmalaya ini memiliki Kinerja Karyawan yang sangat tinggi.
2. Seleksi dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kantor Pos Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin baik Seleksi dan Penempatan Kerja yang ditawarkan maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan.
3. Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin baik Seleksi maka Kinerja Karyawan akan tinggi.
4. Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Tasikmalaya. Hal ini berarti semakin baik Penempatan Kerja yang dimiliki maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Adil, Sapar, Jumawan Jasman. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Cabang Palopo. *DINAMIS- Journal of Islamic Management and Bussines* Vol. 3, No. 1 (2020) iainpalopo.ac.id
- Aning Kesuma Putri. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Profit* Vol 2, No 2 (2015) <https://ejournal.unsri.ac.id>
- Arni, Muhammad. (2015). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chukwuma. Edwin Maduka. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 2, Issue 7, August 2014, PP 137-147 ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online) www.arcjournals.org
- Danim, Sudarwan, (2014). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Desi Rahmawati. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO* Vol. 1 No.1 Tahun 2013. journal.unita.ac.id

- Effendy, Onong Uchyana. (2017). Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Erni Tris Kurniawan, Sule dan Saefullah. (2013). Pengantar Manajemen, Jakarta. Prenada Media.
- Pudjo Wibowo. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 12 No. 2 Desember 2018: 211 – 228.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginanjar, Agustian Ari (2018). Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ: Emotional Spiritual Quotient, New Edition. Jakarta: Arga.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Herlambang, Susatyo. (2014). Basic Marketing: (Dasar –Dasar Pemasaran) Cara Mudah Memahami Ilmu Pemasaran. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Husein Umar. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Junaedi, Fajar. 2013. Komunikasi Massa Pengantar Teoritis. Yogyakarta: Santusta
- Kahasa Ndruru (2022) Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Trikarya Cemerlang Medan. Jurnal Darmaagung Vol. 23 No. 53 (2022)
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2019). Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat
- Malhotra, Naresh. (2014). Basic Marketing Research. Pearson Education: England.
- Mochammad Faishal Ginanjar. (2018) Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Di Bandung. Skripsi (S1) Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Murty, Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Ni Kadek Desy Arisanthi (2013) Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat. E-Jurnal Universitas Udayana Vol. 2 No. 3 <https://ojs.unud.ac.id/>
- Ni Putu Pradita Laksmiari. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No. 1 Tahun 2019 ejournal.undiksha.ac.id

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR POS TASIKMALAYA

Zihan Nurdiansyah, Mila Karmila, Arga Sutrisn

- Noorlaily Maulida. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bess Finance Banjarmasin. *At – Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen* ojs.uniska.ac.id/attadbir.
- Pace R. Wayne dan Faules Don F. (2016). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prabawa. (2013). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Salju, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, Desember 2018, Halaman: 1-7 Vol. 4, No. 2 ISSN : 2339-1510 stiem.ac.id.
- Samsudin, Sadili. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (2018). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Soetopo, Hendyat. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiarto, Eko. (2017). *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif : Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Media
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumarsono, Sonny. (2014). *Manajemen Keuangan Pemerintahan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Turangga, P., Ridwan, W. A., & Herman, H. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Mega Electric. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(1).
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, Dermawan. (2017). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2*. Jakarta: Rajawali Pers.