



Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Guru di MTSN 7 Padang Pariaman

Yandri Ikwan¹, Teti Chandrayanti², Rizka Hadya³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: yandriikwan@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Yandri Ikwan

Abstract: *This study aims to determine the Effect of Recruitment, Motivation, and Work Discipline on the Effect of Employee and Teacher Performance at MTsN 7 Padang Pariaman. The data used in this study is secondary data using the total sampling method, namely taking the entire population as a sample due to the small number of existing populations. The samples used were 35 samples. The data analysis technique used is multiple linear regression test. The results of this study indicate that the recruitment variable has a negative and insignificant effect on employee performance. While the variables of motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous test results show that Recruitment, Motivation, and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance.*

Keywords: *Recruitment, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Pengaruh Kinerja Pegawai dan Guru di MTsN 7 Padang Pariaman. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dengan menggunakan metode total sampling yaitu pengambilan seluruh populasi sebagai sampel dikarenakan sedikitnya populasi yang ada. Sampel yang digunakan sebanyak 35 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa Rekrutmen, Motivasi, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Rekrutmen, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Keberhasilan kinerja guru dalam pekerjaannya karena ia memiliki kemampuan dan ketrampilan untuk itu, dan hubungan interaktif berbagai aspek dalam bekerja. seperti alat-alat, metode atau cara kerja, hubungan dengan rekan sekerja, dan lain-lain. Namun saat ini pendidikan di Indonesia belum seperti yang diharapkan, karena lembaga-lembaga pendidikan belum mampu menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Beberapa landasan empirik mengenai kondisi Pegawai dan Guru Di MTsN 7 Padang Pariaman.

Motivasi kerja guru baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik masih perlu ditingkatkan. Menurut Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan guru dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para guru dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Sedangkan G.R Terry dalam Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan

Selain Disiplin kerja dan Motivasi kerja faktor lainnya yang mempengaruhi antara lain adalah Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dan tujuan dari rekrutmen ini ialah digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi.

MTsN 7 Padang Pariaman adalah salah satu lembaga pendidikan yang bertempat di Padang Pariaman. Di MTsN 7 Padang Pariaman yaitu dengan perbaikan dan peningkatan kinerja guru. Salah satu yang diupayakan yaitu selalu focus dalam mendidik siswa/siswi untuk mendapatkan hasil yang optimal, salah satunya meningkatkan hasil dari ujian. Hal ini dilakukan guna meningkatkan pekerjaan guru. Kinerja yang diminta dari sekolah kepada guru yaitu terpenuhinya jam mengajar yang sesuai dengan rencana pembelajaran, baik ketepatan jam maupun materi yang disampaikan kepada siswa, terselesainya tugas lain yang diberikan, selain tugas mengajar di MTsN 7 Padang Pariaman

Namun pada saat ini, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang tidak memberikan kinerja terbaiknya karena merasa tidak memperoleh kepuasan kerja dimana tempat mereka bekerja dikarenakan belum adanya yang membuat guru dan mempengaruhi kepuasan kerja guru, hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat pemenuhan yang semakin baik. Selain itu penilaian guru belum dilaksanakan secara optimal terutama dalam menilai guru.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Guru Di MTSN 7 Padang Pariaman”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 35 orang Sampel 35 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,61947547
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,062
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menghasilkan nilai 0.200 lebih besar 0.05 sehingga dari hasil perhitungan data diatas dapat disimpulkan bahwa residual data telah memenuhi asumsi distribusi normal.

Tabel 2 Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Rekrutmen	.375	2.665
Motivasi	.229	4.358
Disiplin Kerja	.300	3.334

1. Pada rekrutmen nilai tolerance sebesar .375 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2.665 lebih kecil dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi persoalan multikolonieritas antar variabel bebas.

2. Pada motivasi nilai tolerance sebesar .229 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 4.358 lebih kecil dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi persoalan multikolonieritas antar variabel bebas.
3. Pada rekrutmen nilai tolerance sebesar .300 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3.334 lebih kecil dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi persoalan multikolonieritas antar variabel bebas.

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.251
Rekrutmen	.067
Motivasi	.400
Disiplin Kerja	.352

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil data menunjukkan bahwa antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya diperoleh hasil tingkat signifikansi diatas 0, maka t dapat disimpulkan data penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uj heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual dengan variabel independennya. Jika tingkat signifikansi diatas 0,05 maka dapat dikatakan tidak ada heteroskedastitas atau data baik.

Tabel 4 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1(Constant)	41.910	11.909
Rekrutmen	-.034	.220
Motivasi	.274	.225
Disiplin Kerja	.308	.192

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil data berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta pada regresi sebesar 41.910 menunjukkan bahwa jika variable independent lainnya bernilai nol, maka besarnya variabel kinerja mengalami kenaikan sebesar 41.910
2. Koefisien regresi variabel Rekrutmen (X1) sebesar -.034 menunjukkan bahwa jika variabel rekrutmen meningkat satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar -.034 satuan dengan variabel konstan
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar .274 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi meningkat satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar .274 satuan dengan ketentuan variabel lain
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar .308 menunjukkan bahwa jika variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar .308 satuan dengan ketentuan variabel lain

Uji Hipotesis

Tabel 5 Model Summary

R Square	Adjusted R Square
.450	.397

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Rekrutmen, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Hasil data tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisiensi determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,397. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Pengaruh Kinerja di pengaruhi oleh variabel Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 39,7% sisanya 60,3 % dipengaruhi varibael lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, gaji dan seterusnya.

Tabel 6 Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,519	,001
Rekrutmen	-,154	,878
Motivasi	2,214	,034
Disiplin Kerja	1,703	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 untuk hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H_1) menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel (df) adalah $df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$ didapatkan nilai sebesar 1.696 yaitu sebesar negatif $0,154 < 1.696$ dan nilai signifikasi sebesar $0,878 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwasannya H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 untuk hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H_1) menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel (df) adalah $df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$ didapatkan nilai sebesar 1.696 yaitu sebesar negatif $2,214 > 1.696$ dan nilai signifikasi sebesar $0,034 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwasannya H_a diterima dan H_0 ditolak.
3. Berdasarkan hasil dari tabel 4.13 untuk hasil Pengujian Hipotesis Pertama (H_1) menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh t hitung lebih kecil dari t tabel (df) adalah $df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$ didapatkan nilai sebesar 1.696 yaitu sebesar negatif $1.703 > 1.696$ dan nilai signifikasi sebesar $0,001 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwasannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	364,465	3	121,488	8,455	,000b
Residual	445,420	31	14,368		
Total	809,886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Rekrutmen, Motivasi

Berdasarkan hasil data tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai F hitung $>$ dari F tabel ($8.455 > 2,52$). Maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Rekrutmen, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis pertama adalah rekrutmen berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 23.0 dimana nilai t hitung $<$ t tabel yaitu sebesar ($-0.154 < 1.696$), dengan nilai signifikansi > 0.05 ($0,878 > 0.05$). Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farisi Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi (2022) yang menyatakan Rekrutmen dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Namun, penelitian ini sejalan dengan Hartono Ariawan dan Baridwan (2014) dalam hasilnya menyatakan bahwa rekrutmen dan motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Rekrutmen yang ditegakkan oleh pihak MTSN 7 sifatnya mengingatkan agar meningkatkan produktivitas kerja guru .

Menurut Hasibuan (2016:41) rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang bersedia di dalam perusahaan (Simamora, 2016:72). semakin tidak ada celah untuk melanggar aturan dari MTSN 7, dengan begitu tingkat kinerja pegawai semakin meningkat.

Menurut Handoko (2016:69), rekrutmen merupakan proses pencari dan pemikiran calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Menurut Rivai (2016:11), rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan dengan mempunyai kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Proses Rekrutmen ialah salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dan dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Dalam Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu job analysis (analisis jabatan), job description (uraian jabatan), job specification (persyaratan jabatan), job evaluation (penilaian jabatan), job classification (penggolongan jabatan). Dalam praktiknya metode rekrutmen dilakukan dengan dua cara yaitu metode rekrutmen terbuka dan tertutup. Kedua metode tersebut tentunya bertujuan untuk mendapatkan calon kandidat terbaik yang dapat mengisi posisi yang dibutuhkan. Melakukan rekrutmen pastinya tidak dapat dilakukan asal-asalan atau sembrono.

Tujuan Rekrutmen yang dilakukan dalam sebuah organisasi ialah bertujuan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis variabel rekrutmen ini tidak diterima oleh Pegawai namun tidak signifikan, dimana rekrutmen ini berpengaruh negative terhadap Kinerja Pegawai kenyataannya menurunkan tingkat kinerja pegawai dalam mematuhi aturan sesuai dengan peraturan yang dibuat MTSN 7 Padang Pariaman.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis kedua adalah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kepatuhan Wajib Pajak kendaraan bermotor. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 23.0 dimana nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar ($2.214 > 1.696$), dengan nilai signifikansi < 0.05 ($0,034 < 0.05$). Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farisi Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi (2022) yang menyatakan Rekrutmen dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Namun, penelitian ini sejalan dengan Hartono Ariawan Tri dan Nurkhasanah (2020) dalam hasilnya menyatakan bahwa rekrutmen dan motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Rekrutmen yang ditegakkan oleh pihak MTSN 7 sifatnya mengingatkan agar meningkatkan produktivitas kerja guru. Menurut Hamzah Uno (2012:72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa hipotesis 3 adalah variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 23.0 dimana nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar ($1.703 > 1.696$), dengan nilai signifikan < 0.05 ($0.001 < 0.05$). Hasil penelitian ini sejalan dengan Aninditya Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti (2016) dimana dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama antara variabel Rekrutmen, Motivasi dengan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam melaksanakan ketertiban pegawai. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan sekolah maupun bagi para guru. Bagi sekolah adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi guru akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan sekolah.

Ada beberapa indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan diantaranya ialah tanggung jawab yaitu dimana seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan dalam artian seorang pegawai harus bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dia lakukan.

Menurut Mangkunegara (2013:186) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Kadang-kadang perilaku pekerja dalam organisasi sangat mengganggu sehingga berdampak dengan kinerja yang menurun

Menurut Mulyadi (2015:62), Disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/ perusahaan. Sedangkan Lijan Poltak Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Menurut Nawawi dalam Agussalim (2020:218) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja, juga sebagai usaha untuk melaksanakan setiap pekerjaan sebagaimana seharusnya.

KESIMPULAN

1. Rekrutmen berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai MTSN 7 Kabupaten Padang Pariaman.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTSN 7 Kabupaten Padang Pariaman.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai MTSN 7 Kabupaten Padang Pariaman.
4. Rekrutmen, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

REFERENSI

- Alfabeta., S. 2. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, R. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen FEBI Di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*. Ponorogo: Diss. IAIN Ponorogo.
- Edison, E. a. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bandung: alfabeta.
- Edison, E. a. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bandung: alfabeta.
- Edison, E. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, I. (2016). *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2016). *manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. bandung: alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Malayu SP. Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. akarta: Bumi Aksara.
- Mangguluang, A. (2015). *Statistik Lanjutan*. padang: ekasakti press.
- Moekijat. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. bandung: Mandar Maju.
- Robbins, S. d. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2016.). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta.: Bumi Aksara.

- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2016). *metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo S, & S. (2016). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan Di PT Sembilan Bintang*. UNEJ.
- Widodo, S. (2015). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.
- Wirawan. (2015.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.