

PENGARUH REKRUITMENT PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN JASA KEPELABUHANAN DI KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KELAS II PATIMBAN SUBANG JAWA BARAT

Sutangsa, Zaenal Hirawan, Firmansyah, Achmad Rithopik, Taofik Hidayat

Dosen Tetap Program Pascasarjana Universitas Subang¹, Dosen Tetap Program Pascasarjana Universitas Subang², Mahasiswa Pascasarjana Universitas Subang³

sutangsapls@gmail.com¹, hirawan.zainal@gmail.com/ zaenal_hirawan@unsub.ac.id,
ombosfirmansyah@yahoo.com, topiach016@gmail.com,
makodim0605.sbg@gmail.com

Abstrak

Proses rekrutment adalah proses paling pertama bagi perusahaan untuk mendapatkan pegawai berkualitas yang dibutuhkan suatu instansi. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kebutuhan mutlak bagi perusahaan untuk dapat berkembang dan maju di masa depan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Survey dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey*, yaitu penelitian yang menyoroti hubungan atau pengaruh antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Hasil penelitian ini merupakan data penelitian yang diolah secara faktual dari responden melalui angket penelitian sebagai sumber data yang langsung didapatkan dari anggota populasi. Berdasarkan hasil analisis statistik besarnya pengaruh Rekrutmen Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan adalah 65,79%, artinya pengaruh Rekrutmen Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa faktor Rekrutmen Pegawai yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang telah dijalankan dengan penuh kesungguhan.

Kata Kunci: Rekrutment pegawai dan kualitas pelayanan

Abstract

The recruiting process was the first process for a company to get the quality of an institution. The need for qualified human resources is an absolute need for companies to thrive and thrive in the future. Human resource management (SDM) is important in attaining goals. Generally, a company leader expects good performance from each employee in performing the tasks given by the company. The study was used to explain the relationship between two or more variables through hypothetical testing. Surveys take

population, using questionnaires as a data collector. The method used in this study is the explanatory survey method, which calls attention to the relationship or influence between the study variables by testing the preset hypotheses.

The results of this study are factual data from respondents through research figures as direct data from members of the population. Based on the results of statistical analysis with the mutual influence of employees' initiative on service quality is 65.79%, meaning that an employee's recruitment influence on this quality of service shows a positive and significant impact. The value suggests that the mutual factor of the labor force was carried out by the head of Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.

Keywords: recruiting of staff and quality of service

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi baik sektor publik maupun swasta memerlukan sistem pengendalian manajemen yang menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang dilakukan harus mempunyai kinerja yang baik terutama pada kepercayaan yang diberikan masyarakat, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh kepada masyarakat. Sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat mempengaruhi hasil kerja dari pemimpin organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai. Seseorang yang memegang posisi pegawai diharapkan mampu menghasilkan suatu Kualitas Pelayanan yang tinggi. Secara jelas untuk menciptakan suatu organisasi agar dapat bersaing dengan sehat yaitu menciptakan keunggulan kompetitif, berupa sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini tentunya adalah karyawan yang berada di perusahaan atau organisasi itu sendiri. Jadi sudah sepatutnya organisasi atau perusahaan mempunyai karyawan yang produktif dan inovatif

Penciptaan daya dorong dan semangat kerja aparatur, perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya, antara lain faktor manusia sebagai faktor utama karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, kemauan, status sosial, serta kebutuhan-

kebutuhan lainnya. Disamping itu, manusia mau bekerja, karena memiliki keinginan dan beberapa kebutuhan yang perlu dipenuhi untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya semata-mata disebabkan organisasi telah memiliki anggota dengan kemampuan yang baik dan tinggi, tetapi juga dipengaruhi oleh kebutuhan dari anggota organisasi itu sendiri yang mendorongnya untuk bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimilikinya secara penuh

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa kebandarudaraan dibandingkan dengan bandar udara di lain negara, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan

memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Kualitas Pelayanan juga ditentukan oleh kinerja pegawai

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang mempunyai salah satu fungsi, yaitu melakukan pelaksanaan pengawasan dan pemenuhan kelaiklautan kapal, Sertifikasi Keselamatan Kapal, Pencegahan Pencemaran dari Kapal dan Penetapan Status Hukum Kapal di Wilayah Kabupaten Subang Jawa Barat. Dengan adanya Pelabuhan Patimban, kini warga Subang dari wilayah Pantura, Jawa Barat dan sekitarnya bisa mengirim barang atau kendaraannya menuju tempat tujuan dengan lebih efisien. Melihat pentingnya fungsi dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang, perlu di adanya Kualitas Pelayananyang baik untuk mencapai kinerja organisasi. Setelah diresmikan pada akhir 2020 lalu, Pelabuhan Patimban sudah melakukan beberapa kali aktivitas pelayaran. Saat ini ada rute domestik yang dilayani Pelabuhan Patimban, Subang, Jawa Barat. Melihat barunya pelabuhan ini yang berdiri akhir tahun 2020, maka perlu dilakukan penelitian terkait dengan kualitas pelayanan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang

1.2 Identifikasi Masalah

- a. Berapa besar pengaruh Rekrutmen Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang?
- b. Berapa besar pengaruh Rekrutmen Pegawai yang ditentukan faktor Metode dan

Metode Perekrutan terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang?

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Simamora, rekrutmen memiliki beberapa tujuan diantaranya:

1. Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi
2. Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawankaryawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Masyarakat akan merasa puas apabila mereka mendapatkan suatu pelayanan yang berkualitas. Moenir (2002) mengemukakan pendapat mengenai konsep pelayanan yang efektif sebagai suatu pelayanan yang berkualitas yaitu layanan yang cepat, menyenangkan, tidak mengandung kesalahan, mengikuti proses dan menyenangkan, tidak mengandung kesalahan, mengikuti proses dan prosedur yang telah ditetapkan lebih dahulu, sehingga kualitas pelayanan secara umum harus memenuhi harapan-harapan pelanggan dan memuaskan kebutuhan mereka (Siburian dkk, 2021)

Menurut Tjiptono, (2014) menyebutkan kualitas pelayanan merupakan tingkat keunggulan yang

diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi harapan pelanggan. Suwithi (Anwar, 2012) “kualitas pelayanan adalah mutu dari pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal berdasarkan standar prosedur pelayanan. Menurut Tjiptono (2014), mengemukakan bahwa Kualitas Pelayanan dapat diukur dengan lima indikator, yaitu

1. *Tangibels* (Bukti langsung), yaitu kualitas pelayanan berupa sarana fisik perkantoran, komputerisasi administrasi, ruang tunggu, tempat informasi.
2. *Reliability*, (Kehandalan), yaitu kemampuan dan kehandalan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya.
3. *Assurance* (Jaminan), yaitu kemampuan dan keramahan serta sopan santun pegawai dalam menyakinkan kepercayaan masyarakat.
4. *Empathy* (Empati), yaitu sikap tegas tetapi penuh perhatian dari pegawai terhadap Masyarakat

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey* yaitu suatu survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih melalui pengujian hipotesis. Survey dilakukan dengan cara mengambil populasi, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Pemilihan metode ini didasarkan pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, hal ini didasarkan pada pendapat Singarimbun (1982:4) yang menyatakan bahwa “*penelitian*

explanatory (penjelasan) atau *confirmatory* riset menyoroxyi hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau *testing research* yang telah dirumuskan sebelumnya

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas

Pengujian instrumen penelitian sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilaksanakan, karena pengujian bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan, baik ditinjau dari segi kesahihan/validitasnya maupun dari segi keterandalannya. Menurut Sugiono (1999:109) “sebuah instrumen penelitian dapat dikatakan Valid jika instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

Table 1. Hasil Uji Validitas Variabel recruitment pegawai

Item	r hitung	r table	Keputusan
1	0,9340	0,1946	Valid
2	0,2944	0,1946	Valid
3	0,9340	0,1946	Valid
4	0,8257	0,1946	Valid
5	0,8016	0,1946	Valid
6	0,6998	0,1946	Valid

Table 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Pelayanan

Item	r hitung	r table	Keputusan
7	0,2310	0,1946	Valid
8	0,6057	0,1946	Valid
9	0,5152	0,1946	Valid
10	0,5590	0,1946	Valid
11	0,4735	0,1946	Valid
12	0,5374	0,1946	Valid
13	0,3849	0,1946	Valid
14	0,6521	0,1946	Valid

Suatu item dikatakan valid apabila nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan, dikatakan signifikan apabila nilai r_{tabel} dari item

lebih kecil dari nilai r_{hitung} , dengan menggunakan tabel r untuk korelasi *product moment* dan mengambil $\alpha = 0,05$ dan $n = 60$. Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh nilai r_{tabel} 0,1946, apabila terdapat pernyataan item yang tidak valid maka data yang didapatkan tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya

Berdasarkan hasil analisis statistik besarnya pengaruh Rekrutmen Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan adalah 65,79%, artinya pengaruh Rekrutmen Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa faktor Rekrutmen Pegawai yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang telah dijalankan dengan penuh kesungguhan. Dalam hal ini pimpinan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang telah memberikan Rekrutmen Pegawai sesuai dengan faktor-faktor Rekrutmen yang menjadi standar Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang

Observasi tentang Rekrutmen Pegawai yang dilakukan oleh Pimpinan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang, berkaitan dengan Dasar perekrutan, Sumber perekrutan, dan Metode perekrutan pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang terhadap pegawainya, telah dilakukan sesuai tugas, salah satunya memberikan motivasi kerja kepada bawahannya. Pencapaian Rekrutmen Pegawai tersebut telah dilakukan oleh Kepala Bidang sesuai dengan Visi dan Misi serta sasaran strategis yang ditetapkan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang mempunyai visi, misi, sasaran dan tujuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Adapun visinya secara nasional adalah pelaksanaan pelayanan operasional pelabuhan yang kondusif, efektif dan efisien serta mampu bersaing dengan negara lain. sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2008 tentang Pelayaran

Untuk mewujudkan visi Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang telah menetapkan misi sebagai berikut

1. Terwujudnya pengelolaan lahan bagi para pengelola terminal sesuai kebutuhan dan peruntukannya
2. Tersedianya infrastruktur pokok pelabuhan yang memadai, termasuk akses jalan dari pelabuhan ke pusat-pusat industri.
3. Tercapainya Penetapan standar kinerja kepelabuhanan sesuai dengan peruntukan masing-masing terminal.
4. Terciptanya masyarakat maritim disekitar pelabuhan yang mampu berperan positif dalam kegiatan kepelabuhanan

Keberhasilan visi dan misi tersebut, tidak bisa lepas dari peran pimpinan dalam implementasi penyelenggaraan kegiatan dengan memberikan motivasi tinggi kepada seluruh pegawai yang ada pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.

Makna dari pelaksanaan Rekrutmen Pegawai tersebut telah menunjukkan bahwa Rekrutmen Pegawai memiliki peran penting bagi peningkatan Kualitas Pelayanan pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang. Keberhasilan ini memberi pengaruh

positif bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, pengaruh secara simultan ini telah menunjukkan hasil yang valid dan potensiai untuk meningkatkan Kualitas Pelayanan pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang

Sesuai pendapat Me Clelland dalam Siagian (2001: 167) sebagaimana telah dikemukakan dalam kerangka berpikir bahwa alat analisis teori atau analisis dari Rekrutmen Pegawai ini terdiri dari faktor Dasar perekrutan, Sumber perekrutan, dan Metode perekrutan terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.

Hasil penelitian tentang Rekrutmen Pegawai sebagaimana analisis teori yang dikemukakan di atas, telah menunjukkan bahwa pengaruh Rekrutmen Pegawai melalui faktor Dasar perekrutan terhadap Kualitas Pelayanan sebesar 38,65%. Faktor ini telah menunjukkan bahwa Dasar perekrutan merupakan tuntutan paling penting bagi seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada saat melaksanakan tugas

Sementara untuk hasil penelitian secara parsial faktor dasar perekrutan dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator Unggul dalam bekerja, Sukses bekeja serta Menyukai tantangan. Pengaruh faktor dasar perekrutan melalui indikator Unggul dalam bekerja, para pegawai telah memiliki kemauan untuk bekerja secara lebih baik dari yang lain, sehingga dapat bersaing dengan sehat diantara sesama pegawai. Melalui indikator Sukses bekerja, para pegawai telah memiliki perasaan agar selalu sukses dalam melaksanakan tugas sebagai

bentuk tanggungjawab terhadap pekerjaan. Melalui indikator Menyukai tantangan, para pegawai pada umumnya telah menyukai tantangan dalam bekerja, terutama bila menghadapi pekerjaan baru

Kondidi di atas didukung oleh hasil observasi dan wawancara dengan Pimpinan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang bahwa faktor Dasar perekrutan yang terdiri dari indikator Unggul dalam bekerja, Sukses bekeja serta Menyukai tantangan, dapat dinyatakan bahwa: Pertama, indikator Unggul dalam bekerja, dalam melaksanakan pekerjaannya Pimpinan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang telah berusaha memotivasi pegawai dapat bekeja lebih baik dari yang lain, karena merupakan prestasi dari pimpinan dalam menyelenggarakan beberapa kegiatan. Kedua, indikator Sukses bekerja, Asisten Perekonomian dan Pembangunan telah berusaha memotivasi pegawai dapat bekeja lebih baik dari yang lain, sebagai bukti bahwa pegawai ini berprestasi. Ketiga, indikator Menyukai tantangan, Pimpinan Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang telah memberikan arahan kepada pegawai untuk bekeja dengan sukses dan efektif, walaupun dihadapkan dengan pekerjaan baru atau bukan rutin

Sementara pengaruh faktor sumber perekrutan dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator mampu bersaing,

Pengaruh faktor sumber perekrutan melalui indikator mampu bersaing, para pegawai telah mampu bersaing pada masing-masing unit kerja untuk bekeja dengan tepat sebagai tuntutan akan kemauan bekerja. Melalui indikator memiliki kompetisi, para pegawai telah bekeja dengan persaingan

yang tinggi dengan sesama teman kerja secara sehat, sehingga hasil kerja dapat diandalkan. Melalui indikator Memiliki prestasi, para pegawai telah bekerja dengan prestasi yang tinggi sebagai bentuk kesadaran kerja dan kesadaran akan pentingnya prestasi untuk peningkatan karier ke depan

Untuk pengaruh faktor metode perekrutan dapat dianalisis melalui masing-masing indikator yang terdiri dari indikator kedekatan personal, adanya kejasama dan saling membantu. Pengaruh faktor metode perekrutan melalui indikator kedekatan personal, hubungan antara pegawai dengan atasan dan antara pegawai dengan pegawai kurang tercipta diantara satu dengan lainnya. Melalui indikator adanya kerjasama, para pegawai tidak mampu berkerjasama dengan setiap pekejaan secara maksimal karena sangat sibuk dengan tanggungjawab masing-masing diantara personal maupun antar unit kerja. Melalui indikator Saling membantu, diantara sesama pegawai maupun antar unit kerja kurang menunjukkan sikap saling membantu dan cenderung bekerja secara individualistik

KESIMPULAN

1. Secara simultan variabel Rekrutmen Pegawai telah berpengaruh positif terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang, dalam hal ini variabel Rekrutmen Pegawai ini merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan Kualitas Pelayanan dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang. Namun ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Kualitas

Pelayananyang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut

2. Secara parsial tahap-tahap Rekrutmen Pegawai yang terdiri dari tahap melakukan pengukuran kinerja aktual, tahap membandingkan kinerja aktual dengan standarnya serta faktor Metode perekrutan berpengaruh Kualitas Pelayanan pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang.

SARAN

- a) Sebaiknya dilakukan usaha-usaha untuk tetap mempertahankan faktor-faktor yang telah menunjukkan penilaian baik, yaitu Faktor Dasar perekrutan serta faktor akan kekuasaan
- b) Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Patimban Subang mengeluarkan kebijakan untuk kajian-kajian berbagai macam metode Rekrutmen Pegawai terutama terkait dengan organisasi publik

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- Dharma, Surya, 2006. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya

- Manusia, Edisi Kedua,
Yogyakarta, Penerbit : BPF E
- Kisworo, Bagus. 2012. Hubungan
Antara Motivasi, Disiplin, Dan
Lingkungan Kerja Dengan
Kinerja Pendidik dan Tenaga
Kependidikan Sanggar Kegiatan
Belajar Eks Karisidenan
Semarang Jawa Tengah.
Tesis.UNY
- Mathis Robert, Jackson John. 2002.
Manajemen Sumber Daya
Manusia. Jakarta: Salemba
Empat
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen
Sumber Daya Manusia. Terj.
Edisi kesepuluh jilid I bekerja
sama dengan Penerbit Erlangga.
Jakarta: Erlangga
- Pabundu, Tika, 2006, Budaya
Organisasi dan Peningkatan
Kinerja Perusahaan, Jakarta:
Cetakan Pertama, PT Bumi
Aksara
- Prawirosentono.S, 1999. Manajemen
Sumber Daya Manusia,
Kebijakan Kinerja Karyawan.
BPF E, Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas Kerja.
Mandar Maju, Bandung
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen
Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: STIE YKPN