



Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan

The Effect of Recruitment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Brataco Medan

Suhaila, Wan Suryani* & Teddi Pribadi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pada PT.Brataco Cabang Medan yang berjumlah 62 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 62 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Rekrutmen mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan.(2) secara parsial variabel Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan(3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Rekrutmen dan Disiplin Kerja mempengaruhi kinerja Karyawan PT.Brataco Cabang Medan

Kata Kunci: Rekrutmen dan Disiplin Kerja Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Job Recruitment and Discipline on Employee Performance of PT.Brataco Medan Branch The research method used is associative research, where variables are measured on a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were employees at PT.Brataco Medan Branch, totaling 62 people. Sampling with saturated sampling method or better known as the census. In this study the total population is relatively small as many as 62 people. Data processing using SPSS software version 23, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis. The results showed that: (1) partially Recruitment variables affected the performance of the employees of PT.Brataco Medan Branch, (2) partially the Work Discipline variables affected the performance of the employees of PT.Brataco Medan Branch (3) simultaneously there were positive and significant influences between variables Job Recruitment and Discipline affects the performance of PT.Brataco Medan Branch Employees

Keywords: Recruitment and Discipline Work Performance

How to Cite: Suhaila, Suryani W. & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1) 2021: 153-160



PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. (Nasution, I. & Manurung, T. 2015; Lubis, R. 2017).

Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. (Arifin, S. & Nasution, A. 2017; Listiorini, I. 2018).

Selain itu tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap karyawan seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sekarang ini dengan lingkungan bisnis yang bersifat dinamis penilaian kinerja sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang pegawai bekerja keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, 3penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. (Hsb, M. 2018; Situmorang, C. & Simanjuntak, A. 2019).

Berkaitan dengan kinerja yang ada di PT.Brataco Cabang Medan, adanya beberapa fenomena yang ditemukan penulis diantaranya adanya kinerja karyawan yang cenderung menurun, hal ini dapat dilihat dari semakin berkurangnya jumlah pelanggan yang diperoleh. Kemudian dari selain faktor kinerja ada variabel lain yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu rekrutmen. (Utomo dkk. 2020; Cahyadi.2020).

PT. Brataco Cabang Medan adalah sebuah perusahaan yang mengelola suply bahan kimia di Indonesia yang menawarkan berbagai jenis produk bahan kimia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1974 . Tentu saja untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten diperlukan rekrutmen untuk dapat bekerja di perusahaan tersebut. Dari sekian banyak masalah yang ada, rekrutmen karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dimana hal tersebut harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Rekrutmen merupakan suatu cara yang dilakukan perusahaan untuk mencari karyawan yang dibutuhkan. rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan Latief, et al., 2019; Haryati, et al., 2019; Prasada, 2020; Sitohang & Wulandari, 2020; Yonata, et al., 2020). Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan di pilih

Disiplin kerja karyawan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila seluruh karyawan dan pihak manajemen memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen karyawan yang 5 terpenting karena tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optima. (Lubis, A. 2014; Rahman dkk. 2020).

Selanjutnya ada juga pendapat lain yang menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jika disiplin kerja tidak dilakukan dengan sebaik-baiknya maka akan mempengaruhi karyawan dalam mencapai kinerja yang tinggi, seperti yang penulis temui di PT.Brataco Cabang Medan, ada beberapa yang menjadi permasalahan dalam penerapan disiplin kerja seperti masih rendahnya kesadaran karyawan untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya ketelambatan masuk kerja. kemudian kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Brataco Cabang Medan yang berjumlah 62 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 62 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan tergolong dalam bentuk teknik pengambilan secara nonprobability. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ada dua yaitu primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan, penelitian lapangan yang terdiri dari pengamatan, wawancara dan kuesioner.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Pengujian normalitas data untuk menguji apakah model regresi varianle berjalan dengan normal medalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas. Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari satu residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas namun jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas

Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda. Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F). Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Uji Parsial (Uji t). Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa 45 variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Koefisien Determinasi (R²). Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detremisasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07467635
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.077
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.2000 ^{c,d}

Pada Tabel 1, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 dan diatas nilai signifikansi (0,05) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari nilai VIF (Variance Inflated Factor) dimana bila nilai VIF > 10, maka dapat dikatakan terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.058	2.347		.451	.654		
Rekrutmen	.390	.098	.347	3.966	.000	.970	1.031
DisiplinKerja	.624	.090	.607	6.940	.000	.970	1.031

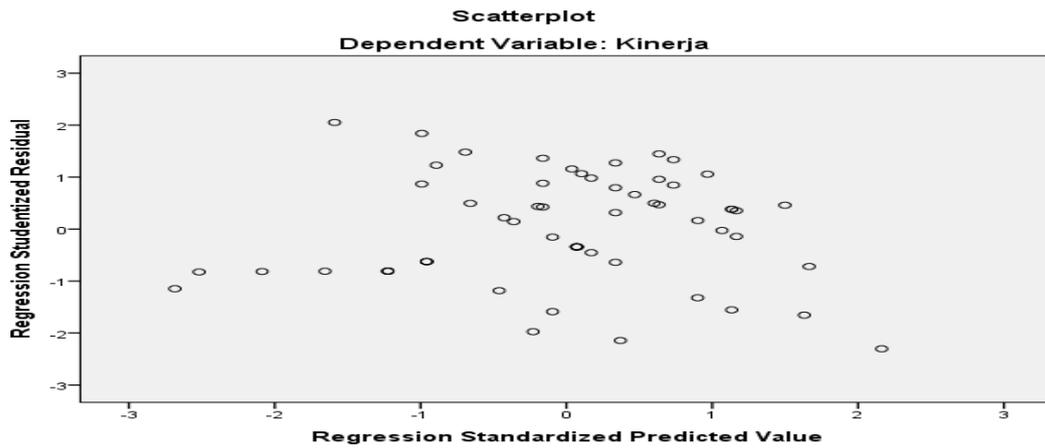
Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikolinieritas (tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel independen).

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot, jika ada pola tertentu maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi”



Gambar 1 Scatterplot

Pada Gambar grafik scatterplot di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel rekrutmen dan disiplin kerja.

Analisis Regresi Berganda

**Tabel 3 Regresi Berganda
Coefficientsa**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.058	2.347		.451	.654		
Rekrutmen	.390	.098	.347	3.966	.000	.970	1.031
DisiplinKerja	.624	.090	.607	6.940	.000	.970	1.031

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 1.058 + 0,390X_1 + 0,624X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 1.058 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X1, X2) maka kinerja (Y) akan bernilai 1.058
2. Koefisien X1 (β_1) = 0,390, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel rekrutmen sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 39 %. Jika variable lain dianggap konstan.
3. Koefisien X2 (β_2) = 0,624, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 62,4%. Jika variable lain dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.547	2.10955

Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Rekrutmen
Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4, dapat diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,750 menunjukkan bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara rekrutmen disiplin kerja dan kinerja memiliki hubungan yang kuat erat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai adjusted (R²) adalah 0,547 atau 54,7%. Artinya kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 45,3% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya etos kerja, semangat kerja dan lain-lain

Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian Uji t (uji parsial) menggunakan program *SPSS Statistics 23.0 for windows* dapat terlihat pada Tabel ini

Tabel 5 Uji t Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.058	2.347		.451	.654		
Rekrutmen	.390	.098	.347	3.966	.000	.970	1.031
DisiplinKerja	.624	.090	.607	6.940	.000	.970	1.031

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada Tabel 5 (hasil uji t) dapat dilihat bahwa:

1. Nilai t hitung variabel rekrutmen adalah 3.966 dan t tabel bernilai 2.001 sehingga t hitung > t tabel (3.966 > 2.001) dan nilai signifikan (sig) (0.000 < 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan (Hipotesis pertama diterima).
2. Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 6.940 dan t tabel bernilai 2.001 sehingga t hitung > t tabel (6.940 > 2.001) dan nilai signifikan (0.000 < 0.05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan (Hipotesis kedua diterima).

Uji F (uji serentak)

Tabel 6 Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	336.794	2	168.397	37.840	.000 ^b
Residual	262.561	59	4.450		
Total	599.355	61			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Rekrutmen

Berdasarkan Anova Tabel 6 didapatkan nilai F hitung sebesar 37.840 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a . Jadi F hitung > F tabel (37.840 > 3,15) atau signifikansi (Sig.) < 5 % (0.000 < 0.05) artinya bahwa variabel rekrutmen 72 dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan.yang berarti bahwa Ho ditolak Ha diterima.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara rekrutmen Terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung variabel rekrutman adalah 3.966 dan t tabel bernilai 2.001 sehingga t hitung > t tabel (3.966 > 2.001) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan. Jadi disimpulkan secara parsial variabel rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja PT.Brataco Cabang Medan, melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh Nilai t hitung variabel disiplin kerja adalah 6.940 dan t tabel bernilai 2.001 sehingga t hitung > t tabel (6.940 > 2.001) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi disimpulkan secara parsial variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal itu dibuktikan hasil uji Anova (Tabel 4.15) didapatkan nilai F hitung sebesar 37.840 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a . Jadi F hitung > F tabel (37.840 > 3,15) atau signifikansi (Sig.) < 5 % (0.000 < 0.05) artinya bahwa variabel rekrutmen dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi disimpulkan antara variabel rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan berpengaruh secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., & Nasution, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(2). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V3i2.1237>
- Arikunto, Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmiarsih 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Cahyadi, W., Mukhlisin, M., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Asuransi Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 66-76. Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V6i1.2995>
- Fathoni 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Nasution Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hsb, M. (2018). Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1533>
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Listiorini, L. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1503>

- Lubis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 29-36. Doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.V1i1.1398>
- Lubis, R. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perpajakan, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V3i1.425>
- Mankunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1). Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V1i1.100>
- Nitisemito. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management*, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Noe dkk . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2 Jilid 3 ,Jakarta , Penerbit Erlangga
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629-636. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178. Doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.V6i2.3553>
- Simamora, Henry, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- Sitohang, A., & Wulandari, B. (2020). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Earning Per Share, terhadap Kinerja Keuangan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 577-585. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.361>
- Situmorang, C., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160-169. Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V5i2.2694>
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- Timpe, . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga Indonesia
- Utomo, G., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2020). Pengaruh Kualitas E-Government Terhadap Kepuasan Pengguna E-Filing: Studi Kasus Wajib Pajak Di Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 13-21. Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V6i1.2752>
- Widjaya ,Budi . 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Yonata, H., Wijoyo, H., & Sunarsi, D. (2020). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah pada Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah Cipulir, Jakarta Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 594-600. doi:<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.368>