

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SAHABAT MANDIRI PERKASA (SMART) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh:

**Ria Andespa
NPM. 1701110512.P**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**


TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ria Andespa
Nomor Pokok/NIRM : 1701110512.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SAHABAT MANDIRI KESATRIA (SMART)
PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 18 Juli 2020

Pembimbing 1


:
**Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN : 0222096301**

Tanggal 18 Juli 2020

Pembimbing 2


:
**Herman Efrizal, SE,MM
NIDN : 0202066602**

**Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi,**



.....
**Dr. My. Mikial, SE, M, Si, AK.CA
NIDN: 0205026401**

Tanggal:

101 / PS / DFE / 20

Motto:

“Saat kita memperbaiki hubungan dengan Allah, Niscaya Allah akan memperbaiki segala sesuatu untuk kita”

“Tidak ada hal yang terjadi sebab kebetulan”

Skripsi ini kupersembahkan Untuk :

- 1. Kepada Allah SWT**
- 2. Orangtua ku yang Tercinta**
- 3. Saudariku**
- 4. Seluruh Dosen Tridinanti Yang Terhormat**
- 5. Teman – Teman Manajemen Angkatan 2017**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ria Andespa
Nomor Pokok : 1701110512.P
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAHABAT MANDIRI KESATRIA (SMART) PALEMBANG.

Pembimbing

Ketua : Mariyam Zanariah, S.E,MM
Anggota : Herman Efrizal, S.E,MM

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan namanya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan

Palembang, 19 / 07 / 2020

Pembuat pernyataan,



RIA ANDESPA

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah , penulis panjatkan kepada Allah SWT dan salawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang dan Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi.
4. Bapak Herman Efrizal, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II dan Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan – masukan yang baik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta Staff karyawan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

6. Pimpinan dan Para Karyawan PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang yang telah bersedia meberikan data.
7. Yang tercinta ibunda, ayahanda dan adik serta keluarga besar yang telah memberikan bantuan baik secara moril maupun materil dan segalanya.
8. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
9. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2017. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan semoga bantuan yang diberikan penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan permdidikan kita semua.

Palembang, 11/07/2020

Penulis,



Ria Andespa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Manajemen	9
2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.2 Peran Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Pengertian Rekrutmen	11
2.1.2.1 Tujuan Rekrutmen	12
2.1.2.2 Hambatan Rekrutmen	13

2.1.2.3	Tahap Rekrutmen	15
2.1.2.4	Teknik Rekrutmen	15
2.1.2.5	Sumber Rekrutmen	16
2.1.2.6	Prinsip-Prinsip Rekrutmen	17
2.1.2.7	Proses Rekrutmen	17
2.1.3	Pengertian Pengembangan Karyawan	18
2.1.3.1	Tujuan Pengembangan Karyawan	19
2.1.3.2	Jenis-Jenis Pengembangan	21
2.1.3.3	Metode Pengembangan	22
2.1.4	Kinerja Karyawan	23
2.1.4.1	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
2.1.4.2	Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	26
2.2	Penelitian Yang Relevan	27
2.3	Kerangka Berfikir	29
2.4	Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1	Tempat Penelitian	31
3.1.2	Waktu Penelitian	31
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.2.1	Sumber Data	32
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	32
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.3.1	Populasi	33
3.3.2	Sampel	34
3.4	Rancangan Penelitian	34
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	36
3.5.1	Variabel Penelitian	36
3.5.2	Definisi Operasional	36

3.6	Instrumen Penelitian	39
3.7	Teknik Analisis	40
3.7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	40
3.7.1.1	Uji Validitas	40
3.7.1.2	Uji Reliabilitas	41
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	41
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi	42
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi (r^2)	43
3.7.5	Uji Hipotesis	44
3.7.5.1	Uji F (Simultan)	44
3.7.5.2	Uji T (Persial)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	49
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	49
4.1.2	Motto, Visi dan Misi Perusahaan	51
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	52
4.1.4	Definisi Profil Identitas Responden	55
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	57
4.2.1	Hasil Uji Validitas	57
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	60
4.2.3	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
4.2.4	Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)	63
4.2.5	Hasil Uji F	64
4.2.6	Hasil Uji T (Persial)	65
4.3	Pembahasan Hasil Uji Hipotesis	66
4.3.1	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.3.2	Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.3.3	Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1. Data Jumlah Karyawan Direktut	4
2. Data Jumlah Karyawan Yang Dikembangkan	5
3. Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi	31
4. Operasional Variabel	37
5. Skala Likert Angket	39
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
9. Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X1)	57
10. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karyawan (X2)	58
11. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	59
12. Hasil Uji Reliabilitas	60
13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
14. Hasil Uji Koefisien Determinasi (r^2)	63
15. Hasil Uji Simultan (Uji F)	64
16. Hasil Uji Parsial (Uji T)	65
17. Hasil Uji Hipotesis	68

DAFTAR GAMBAR

1. Sekam Kerangka Berfikir	29
2. Struktur Organisasi	52

ABSTRAK

Ria Andespa “Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang” dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM dan Bapak Herman Efrizal SE,MM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara simultan dan secara persial pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data. Sampel ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 30 orang responden. Hasil penelitian yang dilakukan menggunakan hasil empiris pada uji valididitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f (simultan), uji t (persial). Hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

Berdasarkan pengujian secara simultan/serentak (Uji F) juga menunjukkan hasil bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi (r^2) yakni nilai sebesar 0.625 atau 65,2%

RIWAYAT HIDUP

Ria Andespa, dilahirkan di Lahat-Penantian Tanggal 12 Juni 1993 dari bapak Ripin dan ibu Erti Indarni. Merupakan anak pertama dari 2 bersaudara. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2005. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2008. Dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2011. Kemudian melanjutkan pendidikan ke Program Diploma III Jurusan Administrasi Bisnis di Politeknik Negeri Sriwijaya dan menyelesaikan pendidikan tersebut pada tahun 2014. Saat ini melanjutkan kembali pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang menempuh jurusan Manajemen. Pada Tahun 2014 pernah bekerja pada PT Junior Group, kemudian merambah bisnis fashion “Randes Butik” serta kuliner “Banana Yuhuuu” yang telah dijalani selama 4 tahun terakhir hingga saat ini.

Palembang, 17 Maret 2020

Penulis,



Ria Andespa

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Setiap perusahaan yang berdiri, baik swasta maupun milik pemerintah pasti membutuhkan karyawan untuk dapat membantu melaksanakan aktivitas dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak didapat dengan mudah dan sederhana. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pada perusahaan, untuk mendapatkan karyawan baru yang dapat melakukan kegiatan dalam perusahaan, terlebih dahulu melakukan penerimaan karyawan dari berbagai sumber baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan tersebut. Perusahaan perlu memiliki perencanaan dan kemampuan mengola prosedur penerimaan tersebut dengan baik agar karyawan yang didapatkan sesuai dengan yang perusahaan butuhkan. Proses penerimaan karyawan dapat dilakukan melalui proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan.

Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan akan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi. Dalam hal penerimaan dan perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan yang berkualitas dan sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya. Disinilah peranan personalia dalam penerimaan tenaga kerja baru. Dalam hal melakukan tugas perusahaan di berbagai bidang kegiatan perusahaan diperlukan karyawan yang terampil dan berkualitas

yang ditandai dari hasil kerjanya atau pelaksanaan tugasnya yang mampu bekerja lebih baik dari pelaksanaan tugasnya serta selalu mengutamakan prinsip efektifitas dan efisien dalam menciptakan kemajuan serta pengembangan perusahaan.

Dilihat dari pengertian rekrutmen menurut Ike Kusdyah Rachmawaty (2008: 84) yang merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen penting dilakukan dikarenakan perusahaan berkeinginan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan professional yang dapat menjalankan kegiatan perusahaan dengan baik. Berkualitas dalam arti karyawan memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan dan professional maksudnya mampu mengerjakan tugas-tugas atau kewajiban-kewajiban dengan baik dan penuh tanggung jawab. Perusahaan menyadari bahwa modal dasar dalam proses pembangunan perusahaannya adalah sumber daya manusia yang ada didalamnya, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Begitu juga dengan proses seleksi yang merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. (Rivai, 2004: 169). Suatu organisasi/perusahaan sering kali kurang memperhatikan standar seleksi sehingga tingkat/kualitas dari pelamar yang dihasilkan pun juga kurang memenuhi kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Seleksi karyawan baik itu dilakukan oleh perusahaan maupun bagian personalia harus benar-benar memahami persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan untuk suatu jabatan sehingga tidak akan terjadi kesalahan dalam memilih karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Kinerja menurut Mangkunegara (2010: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan . kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang sejak awal berdirinya hanya melakukan rekrutmen apabila diperlukan atau apabila ada posisi yang kosong disebabkan ada pegawai yang pensiun atau keluar. Tujuannya untuk menjaga agar tidak terjadi kelebihan pegawai. Proses rekrutmen dilakukan sendiri oleh perusahaan dengan metode online dan kekeluargaan. Kebanyakan karyawan yang direkrut PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang berasal dari kalangan dekat atau berasal dari hasil rekomendasi dari karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang. Seluruh tahapan rekrutmen karyawan

dilakukan oleh perusahaan mulai dari tahap penyebaran lowongan, seleksi berkas, tes tertulis, wawancara dan tes kesehatan.

Pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengolah karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktifitas yang tinggi. Dalam prosesnya rekrutmen memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan pengembangan bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen secara persial terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karyawan secara persial terhadap kinerja pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Ksatria (SMART) Palembang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Mandiri Ksatria (SMART) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini merupakan sarana masukan bagi PT Sahabat Mandiri Kesatria (SMART) Palembang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dari teori dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan, khususnya tentang kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryant*. Pt. Elex Media Koputindo : Jakarta
- Cristine Sonya (2011) “*Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Asam Jawa Medan*”
- Cyinthia Desriani (2013) “*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Excel Utama Indonesia Karawang*”
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Alfabeta : Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: CV Haji Mas Agung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers :Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

- Muhammad Fiqrah (2013) “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawanh Pada PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk, Makassar*”
- Priansa, Donni, Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Rachmawati, Ike, Kusdyah. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal, & Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sihotang, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paraita.