
**PENGARUH KETEGASAN PIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KESELAMATAN
KERJA DI PT. 'XYZ'**

Agustalinda Nora

Prodi Manajemen, Universitas Graha Nusantara
Agustalinda1408@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap keselamatan kerja di PT. 'XYZ'. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 100 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa ketegasan pimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. 'XYZ'. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel ketegasan pimpinan (X_1) adalah 17,706 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,660 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($17,706 > 1,660$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari ketegasan pimpinan (X_1) terhadap keselamatan kerja (Y) sebesar 0,549, yang berarti setiap ada peningkatan ketegasan pimpinan (X_1), maka akan meningkatkan keselamatan kerja (Y) sebesar 0,549 satuan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_2) adalah 2,139 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,660 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,139 > 1,660$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,035 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_2) terhadap keselamatan kerja (Y) sebesar 0,082, yang berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja (X_2), maka akan meningkatkan keselamatan kerja (Y) sebesar 0,082 satuan. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,601 $> t_{tabel}$ 1,660 dan signifikan $0,011 < 0,05$. Besarnya pengaruh dari semangat kerja (X_3) terhadap keselamatan kerja (Y) sebesar 0,070, yang berarti setiap ada peningkatan semangat kerja (X_3), maka akan meningkatkan keselamatan kerja (Y) sebesar 0,070 satuan. Ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 309,757 dengan tingkat signifikan 0,000.

Kata Kunci : Ketegasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Keselamatan Kerja

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan maka tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perusahaan mengikuti arus perkembangan industrialisasi, maka sumber daya manusia diharapkan mampu menggunakan teknologi tersebut. Tantangan dalam industrialisasi akan semakin meningkat dengan adanya teknologi canggih dan resiko tinggi. Tantangan tersebut harus dijawab dengan kesiapan tenaga kerja baik dari segi pendidikan, keterampilan, maupun alat-alat pelindung kerja. Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Dalam suatu landasan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang telah disahkan oleh pemerintah, membebaskan pada perusahaan tentang kesehatan dan keselamatan kerja sejak karyawan mulai diterima bekerja. Undang-undang yang dikeluarkan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja dari pengusaha atau perusahaan yang tidak melaksanakan program K3 dengan baik. UU nomor 14 tahun 1969 dan UU nomor 1 tahun 1970 serta peraturan lain yang melengkapi. Masalah yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi. Masalah kinerja masih menjadi topik permasalahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Perkembangan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan. Melalui program K3 yang baik dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya program K3 konflik antar karyawan dengan perusahaan tentang jaminan keselamatan karyawan dapat diatasi, karena karyawan beranggapan bahwa perusahaan akan memikirkan keselamatan mereka saat bekerja. Pimpinan perusahaan harus memperhatikan keselamatan kerja karyawan. Karena jika

kurang diperhatikand apat menyebabkan kecelakaan kerja yang terjadi dalam perusahaan padawaktu karyawan melaksanakan pekerjaan dengan tingkatan resiko yang mana telah ditetapkan standar kecelakaan kerja pada perusahaan tersebut.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2013:14). Uji Kualitas Data Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang 49 diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas & Realibilitas

Uji Validitas Ketegasan Pimpinan (X₁)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.3800	61.612	.599	.514	.950
X1.2	29.2600	59.427	.687	.881	.947
X1.3	29.2400	61.316	.595	.607	.950
X1.4	29.3000	56.414	.709	.892	.947
X1.5	29.5200	55.282	.872	.860	.939
X1.6	29.4400	54.754	.902	.943	.937
X1.7	29.3000	53.182	.910	.891	.937
X1.8	29.3400	56.631	.815	.858	.942
X1.9	29.3600	53.526	.865	.866	.939
X1.10	29.4400	55.602	.859	.823	.940

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	27.4800	37.141	.637	.701	.876
X2.2	27.0600	36.744	.677	.738	.873
X2.3	27.2400	37.033	.715	.682	.870
X2.4	26.8600	38.182	.677	.645	.873
X2.5	26.8800	39.703	.611	.578	.878
X2.6	27.1800	38.573	.675	.745	.873
X2.7	27.0400	40.039	.518	.663	.883
X2.8	27.2600	37.608	.582	.532	.880
X2.9	27.4600	39.079	.560	.901	.881
X2.10	27.5200	38.717	.599	.904	.878

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Uji Validitas Semangat Kerja (X₃)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	21.3600	29.101	.807	.905	.904
X3.2	21.2600	29.669	.742	.887	.909
X3.3	21.1600	28.984	.746	.574	.908
X3.4	21.2500	28.371	.819	.708	.902
X3.5	21.2200	28.375	.802	.780	.904
X3.6	21.3000	28.293	.842	.815	.900
X3.7	22.7300	34.361	.346	.160	.935
X3.8	21.1500	29.947	.739	.587	.909

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Uji Validitas Keselamatan Kerja (Y)

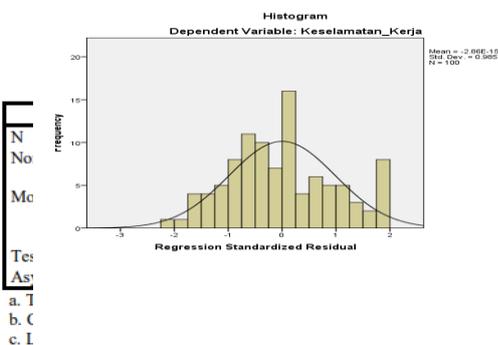
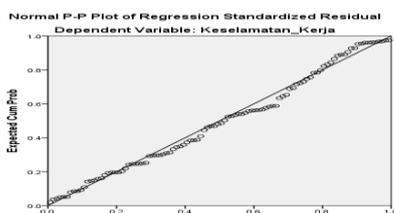
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	20.1600	23.611	.451	.341	.852
Y1.2	20.0200	19.697	.716	.891	.821
Y1.3	19.9200	23.832	.438	.380	.853
Y1.4	19.9800	19.091	.751	.895	.816
Y1.5	21.1600	24.257	.467	.442	.851
Y1.6	20.1200	20.147	.720	.781	.820
Y1.7	19.9800	18.767	.824	.817	.805
Y1.8	21.6200	24.925	.364	.382	.859

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

Uji Reliabilitas Ketegasan Pimpinan (X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.947	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0

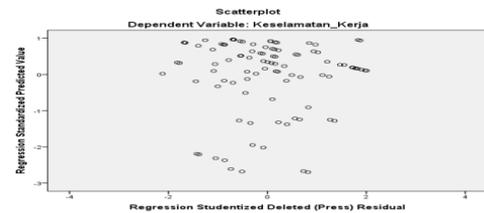


Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.177	1.061		1.110	.270		
Ketegasan Pimpinan	.549	.031	.868	17.706	.000	.406	2.465
Disiplin Kerja	.082	.038	.106	2.139	.035	.400	2.503
Semangat Kerja	.070	.027	.082	2.601	.011	.973	1.028

a. Dependent Variable: Keselamatan_Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 23.0



Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.177	1.061		1.110	.270		
Ketegasan Pimpinan	.549	.031	.868	17.706	.000	.406	2.465
Disiplin Kerja	.082	.038	.106	2.139	.035	.400	2.503
Semangat Kerja	.070	.027	.082	2.601	.011	.973	1.028

a. Dependent Variable: Keselamatan_Kerja

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.906	.903	1.64077

a. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Ketegasan_Pimpinan, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Keselamatan_Kerja

Pembahasan

1. Pengaruh Ketegasan Pimpinan Terhadap Keselamatan Kerja Berdasarkan hasil uji-t diperoleh thitung sebesar 17,706 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,000, Jika dibandingkan pada ttabel pada $\alpha = 0,05$, berarti thitung > ttabel dan sig < 0,05, thitung 17,706 > ttabel 1,660 dan sig 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel ketegasan pimpinan terhadap keselamatan kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan ketegasan pimpinan yang dilakukan, akan menyebabkan meningkatnya keselamatan kerja secara bersamaan sebesar 0,549 satuan. Dengan kata lain ketika ketegasan pimpinan di PT. 'XYZ' yang terdiri dari kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan bertambah maka keselamatan kerja di PT. 'XYZ' akan meningkat pula, ada 45,1% ketegasan pimpinan lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan keselamatan kerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan

oleh Hendri dan Fauziah (2018) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh ketegasan pimpinan terhadap keselamatan kerja, dengan hasil penelitian bahwa ketegasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan variabel ketegasan pimpinan akan berdampak searah dengan peningkatan atau penurunan variabel keselamatan kerja. Apabila semakin baik ketegasan pimpinan yang dilakukan seorang pimpinan maka semakin meningkat pula keselamatan kerja yang diperoleh. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ketegasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan PT. 'XYZ' telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan / menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu karyawan merasa bahwa pimpinan kurang tegas dalam memimpin anggotanya telah terjawab. Penelitian ini menjawab bahwa pimpinan supervise yang ada di perusahaan tidak memiliki ketegasan dalam memimpin sehingga menyebabkan banyaknya karyawan yang mengabaikan keselamatan dalam bekerja. Karyawan yang mengabaikan keselamatan kerja merasa bahwa pimpinan tidak mendorong dengan tegas bawahannya sehingga mereka untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang benar.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Berdasarkan hasil uji-t diperoleh thitung sebesar 2,139 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,035, Jika dibandingkan pada ttabel pada $\alpha = 0,05$, berarti thitung > ttabel dan sig < 0,05, thitung 2,139 > ttabel 1,660 dan sig 0,035 < 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap keselamatan kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang baik, akan meningkatnya keselamatan kerja secara bersamaan sebesar 0,082 satuan. Dengan

kata lain ketika disiplin kerja di PT. 'XYZ' yang terdiri dari tujuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja bertambah maka keselamatan kerja karyawan di PT. 'XYZ' akan meningkat pula, ada 99,18% disiplin kerja lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan keselamatann kerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi dan Johan (2018) yang juga melakukan penelitian terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap keselamatan kerja, dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan keselamatan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja di PT 'XYZ' telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan / menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu karyawan tidak disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada di perusahaan telah terjawab. Berdasarkan pada hasil penelitian terdapat berbagai unsur karyawan yang bekerja 89 dengan usia dan status yang berbeda. Karyawan dengan karakteristik usia lebih muda cenderung kurang disiplin dalam bekerja sehingga sering sekali memiliki risiko keselamatan kerja yang mengkhawatirkan.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Berdasarkan hasil uji-t diperoleh thitung sebesar 2,601 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,011, Jika dibandingkan pada ttabel pada $\alpha = 0,05$, berarti thitung > ttabel dan sig < 0,05, thitung 2,601 > ttabel 1,660 dan sig 0,011 < 0,05. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel semangat kerja terhadap keselamatan kerja teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan semangat kerja yang baik, akan meningkatnya keselamatan kerja secara bersamaan sebesar 0,070 satuan. Dengan kata lain ketika semangat kerja di PT.

‘XYZ’ yang terdiri dari absensi, kerjasama, kemampuan kerja dan kedisiplinan bertambah maka keselamatan kerja karyawan di PT. ‘XYZ’ akan meningkat pula, ada 99,3% semangat kerja lainnya sebagai penyebab dalam meningkatkan keselamatann kerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rudi dan Johan (2018) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Semangat kerja yang tinggi dibutuhkan dalam setiap pekerjaan namun semangat kerja yang tinggi bukan berarti bekerja tergesa-gesa dan mengabaikan risiko kecelakaan kerja, maka hal ini berisiko pada angka kecelakaan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja di PT Wijaya Karya telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (d) yaitu karyawan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal telah terjawab. 4. Pengaruh Ketegasan Pimpinan, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Keselamatan Kerja Dari hasil pengujian secara simultan variabel ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap keselamatan kerja menunjukkan hasil bahwa nilai F hitung $> F$ tabel yakni $309,757 > 2,70$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja akan menyebabkan meningkatnya keselamatan kerja di PT Wijaya Karya secara bersamaan. Dengan kata lain ketika ketegasan pimpinan yang terdiri dari kemampuan analitis, keterampilan

komunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan dan disiplin kerja yang terdiri dari tujuan, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja serta semangat kerja yang terdiri dari absensi, kerjasama, kemampuan kerja dan 90 kedisiplinan bertambah maka keselamatan kerja di PT. ‘XYZ’wa akan meningkat. Salah satu aspek penting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu meningkatkan keselamatan kerja. Ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja dapat berpengaruh pada keselamatan kerja, oleh sebab itu pimpinan PT. ‘XYZ’ harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan keselamatan kerja karyawannya, apabila hal ini diabaikan akan menyebabkan tingginya risiko kecelakaan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan kerja di PT ‘XYZ’ telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (a) yaitu karyawan tidak memperhatikan pentingnya menjaga keselamatan dalam bekerja telah

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Ketegasan pimpinan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap keselamatan kerja karyawan PT. ‘XYZ’. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai thitung variabel ketegasan pimpinan (X_1) adalah 17,706 dan nilai ttabel sebesar 1,660 maka thitung $>$ ttabel ($17,706 > 1,660$) dan nilai Sig. $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Besarnya pengaruh dari ketegasan pimpinan (X_1) terhadap keselamatan kerja (Y) sebesar 0,549, yang berarti setiap ada peningkatan ketegasan pimpinan (X_1), maka akan

meningkatkan keselamatan kerja (Y) sebesar 0,549 satuan. 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai thitung variabel disiplin kerja (X2) adalah 2,139 dan nilai ttabel sebesar 1,660 maka thitung > ttabel (2,139 > 1,660) dan nilai Sig. < 0,05 (0,035 < 0,05). Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X2) terhadap keselamatan kerja (Y) sebesar 0,082, yang berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja (X2), maka akan meningkatkan keselamatan kerja (Y) sebesar 0,082 satuan. 3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 2,601 > ttabel 1,660 dan signifikan 0,011 < 0,05. Besarnya pengaruh dari semangat kerja (X3) terhadap keselamatan kerja (Y) sebesar 0,070, yang berarti setiap ada peningkatan semangat kerja (X3), maka akan meningkatkan keselamatan kerja (Y) sebesar 0,070 satuan. 4. Ketegasan pimpinan, disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keselamatan kerja karyawan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F hitung sebesar 309,757 dengan tingkat signifikan 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buntarto, H. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Davis, K. (2018). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kesepuluh Terjemahan Agus Dharma. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.: Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Bandung : PT Raja Grafindo Persada.
- Kinanti, R. (2012). *Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Yudhistira.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. dan Manuntun, P. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung : Penerbit Cipta Pustaka Media.
- Marwansyah, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Edisi Kedua Alfabeta.
- Miftah, T. (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Press.
- Nawawi, I. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7. Jogjakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ridwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, I dan Veithzal, V (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, L, V. Veithzal dan Ella, S. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Siregar, N. A. (2020). Recruitment Analysis on Employee Performance With Variable Control As Moderating On Manufacturing Company. *Ilomata International Journal of Management*, 1(3), 102-111.