

Pengaruh Rekrutmen dan Pendidikan terhadap Etos Kerja Pegawai

Wahdaniah

Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Sulawesi Barat

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rekrutmen dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Desa Katumbangan Lemo Kecamatan campalagian kabupaten polewali mandar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dan jenis penelitian ini bersifat survei dan wawancara. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Desa Katumbangan Lemo Kecamatan Campalagian yang berlokasi di Jalan Poros Desa Buku, Kec. Campalagian, Kab. Polewali Mandar, Sulawesi Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 orang pegawai pada Kantor Desa Katumabang Lemo Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar, yang terdiri dari tenaga administrasri 12 orang, Kepala Dusun dan staf 10 orang, Kader Posyandu 10 orang, serta anggota BPD 5 orang dan staf BPD 3 orang. Karena jumlah populasi yang tidak melebihi dari 100, maka 40 orang sebagai populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode skala likert dibantu dengan program SPSS versi 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Desa Katumangan Lemo Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. 2) Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Desa Katumbangan Lemo Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar. 3) Rekrutmen dan Latar Belakang Pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Desa Katumbangan Lemo Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: Rekrutmen; Pendidikan; Etos Kerja Pegawai;

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of Recruitment and Educational Background on Employee Work Ethics at the Katumbangan Lemo Village Office, Campalagian District, Polewali Mandar Regency. This research approach is a quantitative approach, and this type of research is survey and interview. The research location was carried out at the Katumbangan Lemo Village Office, Campalagian District, which is located on Jalan Poros, Buku Village, Kec. Campalagian, Kab. Polewali Mandar, West Sulawesi. The population in this study amounted to 40 employees at the Katumabang Lemo Village Office, Campalagian District, Polewali Mandar Regency, consisting of 12 administrative staff, 10 Kepala Dusun and staff, 10 Kader Posyandu, and 5 Anggota BPD and 3 BPD staff. Because the total population does not exceed 100, then 40 people as a population are used as research samples. Data analysis was carried out using the Likert scale method assisted by the SPSS version 22 program. The results of the analysis show that: 1) Recruitment has a positive and significant effect on Employee Work Ethics at the Katumangan Lemo Village Office, Campalagian District, Polewali Mandar Regency. 2) Educational Background has a positive and significant effect on Employee Work Ethics at the Katumbangan Lemo Village Office, Campalagian District, Polewali Mandar

Pengaruh Rekrutmen dan Pendidikan terhadap Etos Kerja Pegawai...

Regency. 3) Recruitment and educational background together have a positive and significant effect on the work ethic of employees at the Katumbangan Lemo Campalagian Village Office, Polewali Mandar Regency.

Keywords: *Recruitment, educational background; Employee Work Ethic.*

Copyright (c) 2022 Wahdaniah

✉ Corresponding author :

Email Address : wahdaniahmm@unsulbar.ac.id

PENDAHULUAN

Untuk mendapatkan kualitas SDM yang unggul di suatu organisasi maka diperlukan suatu sistem rekrutmen SDM dengan prinsip-prinsip yang kredibel, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun dalam prakteknya, seringkali hal tersebut dikesampingkan karena adanya perang kepentingan dari stakeholder. Unsur kedekatan emosional menjadi indikator dalam proses rekrutmen SDM. Bahkan faktor politik juga menjadi bahan pertimbangan utama. Karena banyaknya janji politik yang ditebarkan saat kampanye sehingga ketika berhasil duduk dalam posisi jabatan yang diinginkan, maka janji-janji harus dituntaskan meski harus menutup mata untuk melihat latar belakang pendidikan maupun kompetensi SDM yang dimasukkan.

Pemandangan seperti ini paling sering terlihat pada tubuh organisasi pemerintah, mulai dari level yang paling rendah hingga institusi pemerintahan pada level yang tinggi.

Mengambil objek penelitian di salah satu desa dimana berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara di Desa Katumbangan Lemo Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, diperoleh informasi bahwa dari 40 orang tenaga Staf yang ada di kantor desa tersebut, sebanyak 32 orang staf direkrut tanpa melalui suatu sistem perekrutan yang jelas, namun mereka masuk karena atas persetujuan kepala desa terpilih atau mereka dipanggil untuk membantu kepala desa dalam menjalankan sistem administrasi desa dan beberapa lainnya merupakan staf dari masa pemerintahan kepala desa lama yang masih dipertahankan. Sedangkan 8 orang selebihnya merupakan staf dan anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dipilih melalui musyawarah Desa. Melihat lebih jauh latar belakang Pendidikan maupun kursus atau pelatihan yang mereka telah ikuti yang kemudian dibandingkan dengan tugas yang mereka embang, diantara delapan orang staf tersebut hanya ada 1 orang yang memiliki latar belakang Pendidikan yang mengenai dengan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa sistem rekrutmen dalam penyediaan SDM pada Desa Katumbangan Lemo tidak menganut prinsip-prinsip rekrutmen yang semestinya. Hal ini akan memungkinkan kurangnya etos kerja SDM yang ada di Desa tersebut sehingga pelayanan terhadap masyarakat di Desa Katumbangan Lemo tidak maksimal.

Meski dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dasar dalam penyelenggaraan tata kelola dan kebijakan serta pengarahan bagi seluruh Desa di Republik Indonesia, memberikan hak otonomi kepada kepala Desa untuk mengatur pemerintahan di Desanya. Namun tentu dalam hal pelayanan pemerintah desa kepada masyarakat tidak bisa ditawar. Sehingga SDM yang seyogyanya ditempatkan

pada bagian-bagian penting terutama dalam pelayanan di Pemerintah Desa haruslah memiliki kompetensi dan latar belakang Pendidikan yang sesuai sehingga pelayanan dapat maksimal dan efektif dalam menjawab permasalahan-permasalahan yang ada di masyarakat Desa Katumbangan Lemo. Hal ini sebenarnya telah dijelaskan pada pasal 49 dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yang menyatakan bahwa "...agar perangkat Desa berkapasitas untuk membantu seorang Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya". Perangkat yang berkapasitas yang dimaksud tentu yang memiliki kompetensi berdasarkan latar belakang Pendidikan yang memadai.

Menurut Matis dan Jackson (2012:1) rekrutmen merupakan suatu proses untuk dapat menghasilkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam perekrutan karyawan agar pelaksanaannya dapat mencapai sasaran sebagaimana mana yang diharapkan. Selanjutnya menurut Wahyudi, B (2017:93-102) rekrutmen memiliki beberapa kriteria seperti: 1) Memperhatikan petunjuk atau ketentuan dari kementerian ketenagakerjaan; 2) Kualifikasi yang dimiliki pelamar; 3) Memperhatikan petunjuk pimpinan; 4) Memperhatikan tanggung jawab sosial organisasi terhadap masyarakat; serta 5) memperhatikan regulasi-regulasi yang terkait. Selain beberapa indikator tersebut terdapat pula tujuan rekrutmen yang seharusnya menjadi dasar dalam melakukan perekrutan. Menurut Shimamora, H (2013:1) tujuan rekrutmen adalah 1) memikat calon pelamar sehingga perusahaan atau organisasi memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memilih calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan; 2) penetapan kesepakatan atau kontrak kerja terkait penghasilan karyawan-karyawan dapat konsisten dalam jangka waktu yang lama; dan 3) citra perusahaan atau organisasi haruslah tetap dijaga sehingga dalam proses perekrutan dan seleksi mampu mendapatkan orang-orang yang tepat untuk suatu jabatan tertentu, serta mampu bekerja secara optimal dan bertahan dalam jangka waktu yang lama.

Sedangkan Etos kerja oleh Octarina (2013:2) diartikan sebagai totalitas kepribadian diri untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal. Kemudian Pelly dalam Wahdanfiari (2014:5) mengatakan bahwa etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang disertai komitmen total dan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Kemudian hal-hal yang mempengaruhi etos kerja adalah 1) agama; 2) Budaya; 3) Sosial Politik; 4) Kondisi lingkungan; 5) Pendidikan; 6) motivasi; dan 7) karakteristik etos kerja.

Kajian yang sama tentang pengaruh sistem rekrutmen dan latar belakang Pendidikan terhadap etos kerja juga telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Firmansyah (2014), I Kadek Yogi Setiawan (2015), Andri Hadiansyah (2015), Billy Renaldo Potale (2016), Supriyadi (2020), dan Andi Sukandi (2021) rata-rata menghasilkan penelitian yang mengungkapkan bahwa rekrutmen atau seleksi dan latar belakang Pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan atau pegawai. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan dan teori-teori pendukung yang ada serta penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini mengangkat hipotesis penelitian yakni: 1) H1: Diduga Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja pegawai kantor Desa Katumbangan Lemo Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar; 2) H2: Diduga Latar Belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja

Pegawai Kantor Desa Katumbangan Lemo Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar; dan 3) H3: Diduga Rekrutmen dan Latar Belakang Pendidikan secara Etos Kerja Pegawai Kantor Desa Katumbangan Lemo Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

METODOLOGI

Untuk menjawab hipotesis yang diangkat maka dalam penelitian ini mengungkap metode penelitian deskriptif kuantitatif yakni untuk menganalisis bagaimana pengaruh rekrutmen dan latar belakang Pendidikan terhadap etos kerja pegawai di Kantor Desa Katumbangan Lemo. Data yang dikaji diperoleh dari populasi sekaligus sampel penelitian yakni pegawai yang ada di Kantor Desa Katumbangan Lemo yang berjumlah 40 orang staf. Variabel penelitian yang diangkat yaitu etos kerja pegawai Desa Katumbangan Lemo merupakan variabel dependen (Y), sedangkan sistem rekrutmen (X1) dan latar belakang Pendidikan (X2) merupakan variabel independen. Dalam setiap variabel tersebut masing-masing memiliki indikator penilaian dalam penelitian ini yaitu; 1) variabel rekrutmen (X1) indikatornya adalah dasar sumber penarikan, sumber pegawai, dan metode penarikan pegawai; 2) variabel latar belakang Pendidikan (X2) indikatornya adalah: berpendidikan atau tidak, jenjang pendidikan dan spesifikasi Pendidikan yang diambil oleh pelamar. Sedangkan untuk variabel etos kerja (Y) terdiri dari indikator kemandirian, moralitas, dan kedisiplinan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuisioner. Selanjutnya data yang diperoleh dianalisis dengan teknik regresi. Sedangkan untuk memastikan bahwa instrumen dapat digunakan secara efektif maka dilakukan uji validitas dan uji reabilitas. Selain itu, juga dilakukan uji asumsi klasik terhadap data yang diperoleh sebelum dilakukan uji regresi. uji klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Tahap terakhir dari pengujian digunakan uji-t untuk menilai tingkat signifikansi dari pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dan untuk mengetahui apakah kedua variabel X berpengaruh secara bersama-sama atau simultan maka digunakan uji-F simultan. Serta untuk mengukur hubungan dari model analisis yang digunakan maka uji koefisien determinasi diberlakukan sehingga besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya dapat diketahui.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa Katumbangan Lemo Kec. Campalagian merupakan desa yang memiliki kondisi geografis yang didominasi oleh lahan areal perkebunan dan persawahan serta terdiri dari 7 dusun. Dengan jumlah penduduk 3631 jiwa dengan 954 keluarga. Dimana usia produktif mendominasi jumlah penduduknya yakni sebesar 42,13% dari jumlah penduduk keseluruhan. Namun persentase tingkat Pendidikan yang paling tinggi adalah tidak tamat SD yakni sekitar 22,23% dan pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 17,23% serta Pendidikan Diploma/S.1 adalah yang paling kecil jumlahnya yakni hanya sekitar 5,10% dari jumlah penduduk. Sedangkan jenis pekerjaan masyarakat Desa Katumbangan Lemo didominasi oleh kegiatan pertanian/ peternakan yakni 67,98%.

Desa Katumbangan Lemo mengungkap visi yaitu: "Melayani masyarakat Desa Katumbangan Lemo secara menyeluruh demi terwujudnya Desa Katumbangan Lemo yang maju, mandiri, sehat, dan sejahtera".

Kemudian dari informasi-informasi yang telah dirampung melalui instrumen yang telah dinyatakan valid dan telah dianalisis diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai t hitung variabel Rekrutmen sebesar 6,018 dan nilai t-tabel sebesar 2,024, maka ($6,018 > 2,024$), dan nilai tingkat signifikansi sebesar ($0,000 < 0,050$) sehingga membuktikan bahwa Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong dan Silcyijeova Moniharapon dengan judul "Pengaruh Proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Pt Bank Sulutgo tahun 2016. Dimana, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank Sulutgo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh S Supriyadi dengan judul "Pengaruh Pengaruh Rekrutmen di Mall Palembang tahun 2020 Dimana hasil penelitiannya juga menundand Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Departemen Store menunjukkan hasil Hasil dalam penelitian ini rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian berdasarkan uji t yang telah dilakukan pula menunjukkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan di perolehnya hasil nilai t hitung variabel Latar Belakang Pendidikan sebesar 3,488 dan nilai t-tabel sebesar 2,024 atau ($3,488 > 2,024$). dan nilai tingkat signifikansi ($0,001 < 0,050$), artinya Latar Belakang Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Yogi Setiawan Judul penelitian "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal Internasional Finance (FIF) Group Cabang Singaraja tahun 2015. Dimana, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka hasil penelitian Latar belakang pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Cabang Singaraja.

Kemudian variabel rekrutmen dan variabel latar belakang pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai. Hasil dari hipotesis uji F hitung sebesar 48,579 dan F tabel sebesar 3,252 atau ($48,579 > 3,252$) dan nilai tingkat signifikansi ($0,000 < 0,050$) yang artinya hipotesis diterima. Sehingga Rekrutmen dan Latar Belakang Pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) diketahuibahwa Rekrutmen dan Latar Belakang Pendidikan memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap Etos Kerja Pegawai sebesar 72,4% dan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Besarnya Adjusted R Square membuktikan bahwa Rekrutmen dan Latar Belakang Pendidikan mampu memberikan kontribusi terhadap Etos Kerja Pegawai. Penelitian sebelumnya relepan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Firmansyah, Ari dengan judul pengaruh rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kinerja karyawan (studi

pada karyawan KUD pakis malang) Dimana, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, berpengaruh secara simultan atau bersama-sama sehingga hasil penelitian Rekrutmen, Latar belakang pendidikan dan seleksi berpengaruh terhadap terhadap kinerja Pegawai (studi pada Pegawai KUD pakis malang).

Hal ini menunjukan bahwa dengan adanya Rekrutmen yang baik sesuai standar kapasitas dalam merekrut pegawai yang menguasai skil,keterampilan, serta pekerja kerja baik secara disiplin ilmu dan memiliki intitud serta memiliki latar belakang pendidikan baik maka secara tidak akan berdampak pada etos kerja pegawai Kantor Desa Kataumbangan Lemo kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: (1) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Desa Katumbangan Lemo Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar; (2) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Desa Katumbangan Lemo Campalagian Kabupaten Polewali Mandar; (3) Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Rekrutmen dan Latar Belakang Pendidikan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Desa Katumbangan Lemo Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar.

Olehnya itu kepada Kepala Desa Katumbangan Lemo Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar disarankan untuk menciptakan Rekrutmen yang layak sesuai dengan Etos Kerja yang di berikan oleh pegawai dan mebuat standar Latar Belakang Pendidikan setidaknya lulusan SMA, disarankan Juga untuk membangun hubungan humusional antara setiap Pegawai dan masyarakat agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja, pada kantor desa katumbangan lemo masyarakat terasa nyaman dalam berinteraksi dengan pegawai dan disarankan pula para pegawai melakukan pelatihan mengenai leader chip, agar para pegawai memiliki jiwa kepemimpinan sehingga dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat terelaksanakan hingga msyarakatpun merasa nyaman dan percanya akan kinerja para pegawai Kantor Desa Katumbangan Lemo.

Referensi :

- Arikunto, S (2012). *Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran dalam Dunia Pendidikan*. Indonesian Journal of Primary Education, 3(1), 20-28.
- Binangun (2012). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada kinerja Karyawan di PT. Marketama indah*. Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 99-110.
- Chrisogonos D, P (2007). *Nepotisme dalam proses rekrutmen dan seleksi: potensi dan kelemahan*. (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Ghozali. (2006). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Ilyas. (2014). *Pengaruh Keragaman Produk Dan Lokasi Penjualan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Kantin Yuank Kota Bima*. Brand Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran, 2(2), 163-169.
- Indriantoro dan Supomo(2013). *Analisis Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe, Provinsi Sulawesi Tenggara*.

- Jurnal GeoEkonomi, 10(2), 253-259.
- Mathis & Jackson (2012). *Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, vol. 3 (1).
- Octarina (2013). *Etos Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan P3GL Bandung)* (Doctoraldissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Shimamora, H. (2013). *Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Widya, 1(1).
- Standingford dan Appleby (1990). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di PT Bengkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Kedurang Ilir* (Doctoraldissertation, IAIN Bengkulu).
- Suwanto dan Priansa (2011). *Sistem Perekrutan dan Sistem Kompensasi Pada Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) Chalimatus dan Rekan Kantor Pusat* (Doctoraldissertation, STIKOM Surabaya).
- Wahyudi, B. (2017). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Perkasa Tekindo*. Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis, 1(2), 93-102.
- Wardhana, E. D. (2014). *Sistem Perekrutan dan Sistem Kompensasi Pada Kantor Jasa Penilaian Publik (KJPP) Chalimatus dan Rekan Kantor Pusat* (Doctoraldissertation, STIKOM Surabaya).
- Yuniarsih dan Suwanto (2009). *Proses Rekrutmen Pegawai pada Balai Besar Kulit Karet dan Plastik*. Yogyakarta.