

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta

Isyana Emita

Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

e-mail: isyana.iea@bsi.ac.id

Article History

Received: 09 Juli 2022

Revised: 13 Juli 2022

Accepted: 15 Juli 2022

Keywords: *Job Satisfaction, Workload, Employee Performance*

Abstract: *This study aims to find and produce an analysis of the effect of job satisfaction and workload on employee performance at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Daan Mogot Branch Jakarta. Respondents in this study were employees who worked in the PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Daan Mogot Jakarta Branch. The number of respondents who became the sample in this study were 67 people and based on the random sampling method. This study uses multiple linear regression analysis techniques or models with the help of SPSS 26 software. Based on the above method, the results of this study indicate that Job Satisfaction and Workload have a significant influence partially or simultaneously on employee performance at PT Bank Mandiri (Persero). Tbk Daan Mogot Jakarta Branch. and the percentage shows that 57% of employee performance can be explained by job satisfaction and workload*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang harus dikelola oleh suatu perusahaan adalah sangat penting (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017; Darda et al., 2022), mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan, kebutuhan sumber daya manusia di perusahaan dikelola secara profesional dan mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan persyaratan dan keterampilan organisasi perusahaan (Hasibuan & Hasibuan, 2016; Sinambela, 2016). Keseimbangan ini adalah kunci utama untuk pengembangan perusahaan yang efektif produktif dan nyaman.

Di perusahaan sumber daya manusia yang biasa di artikan sebagai karyawan, mereka biasanya mengerjakan administrasi yang bertanggung jawab melakukan pekerjaan rumah tangga untuk produksi perusahaan (Fahmi, 2017). Karyawan atau pegawai ini merupakan faktor terpenting dalam menentukan kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan membutuhkan karyawan yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dapat melakukan tugas yang ditentukan oleh perusahaan (Supomo & Nurhayati, 2018). Semua perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai (Sosrowidigdo et al., 2011; SUNARSI, 2018).

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Jika seorang karyawan yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan memiliki kualifikasi yang tepat untuk tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan

termotivasi untuk melakukannya, jelaslah bahwa kinerja karyawan itu baik (Purnama Dewi & Harjojo, 2019; Wibowo, 2020). Dengan kata lain, semakin baik kinerja karyawan, semakin baik kinerja dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan sangat perlu memperhatikan faktor kinerja karyawannya (Nawawi, 2013)

Penilaian kinerja pada pegawai Bank Mandiri adalah menggunakan dua metode yaitu menilai perilaku kerja pegawai dan menilai tujuan kerja. Di kantor Bank Mandiri, kualitas pegawai diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan oleh bank. Kualitas karyawan dapat diukur dengan menilai perilaku kerja karyawan, seperti tujuan unit, kualitas layanan, akurasi kerja, penggunaan e-channel, dan cross-selling produk.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen terpenting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan bagian dari kepuasan hidup (Gusriani, 2018). Jika seseorang itu mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya maka ada kecenderungan ia akan memperbaiki kehidupan kerjanya (Gusriani, 2018). Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya (Budiyono & Haryati, 2016), sehingga, semakin kecil nilai ketidaksukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya maka akan semakin tinggi tingkat akan kepuasan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, dengan besarnya ketidaksukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut akan menjadi rendah (Ihsan & Harahap, 2021; Kurniawan, 2013). Kepuasan kerja merupakan konsep yang hanya dapat dirasakan oleh setiap anggota organisasi. Setiap anggota organisasi pasti memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam penetapan standar kepuasan kerjanya. Namun dampak yang diberikan atas kepuasan tersebut tetaplah sama, yaitu meningkatkan kinerja yang lebih baik. Karyawan yang umumnya sangat puas dengan pekerjaannya akan memiliki catatan kehadiran, perputaran pekerjaan, dan prestasi kerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki implikasi yang sangat penting untuk menciptakan situasi lingkungan yang kondusif dilingkungan perusahaan (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

Selain kepuasan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beban kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawan (Rolos et al., 2018). Banyak faktor antara yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain beban kerja dari perusahaan yang tinggi (Nabawi, 2020). Dikatakan itu akan mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi dalam waktu tertentu. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai berarti hasil yang dicapai tidak maksimal karena pegawai memiliki sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak tugas. Jika hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri (Rolos et al., 2018).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana penulis membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang

telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Bank Mandiri KC Daan Mogot di Jl. Daan Mogot Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta . Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2022.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini diambil dari karyawan pada Bank Mandiri KC Daan Mogot yang berjumlah 30 orang responden, model skala yang digunakan adalah Skala Likert, dimana Skala likert memiliki kebaikan dimana terdapat keragaman tingkat keputusan dengan bobot atau nilai pada setiap jawaban. Pengujian validitas dan uji realibilitas adalah dengan teknik Alphas Cronbach. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Data

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 30 untuk melakukan uji coba terlebih dahulu, maka besarnya *degree of freedom* (df) = 30 – 2 = 28 dengan *alpha* 0,05 maka dapat diperoleh tabel sebesar 0,3610. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas untuk variabel Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Nomor Butir Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
KK 1	0.724	0.000	0,3610	Valid
KK 2	0.417	0.022	0,3610	Valid
KK 3	0.564	0.001	0,3610	Valid
KK 4	0.749	0.000	0,3610	Valid
KK 5	0.751	0.000	0,3610	Valid
KK 6	0.577	0.001	0,3610	Valid
KK 7	0.480	0.007	0,3610	Valid
KK 8	0.661	0.000	0,3610	Valid
KK 9	0.667	0.000	0,3610	Valid
KK 10	0.608	0.000	0,3610	Valid
KK 11	0.453	0.012	0,3610	Valid
KK 12	0.596	0.001	0,3610	Valid
KK 13	0.739	0.000	0,3610	Valid

KK 14	0.695	0.000	0,3610	Valid
KK 15	0.633	0.000	0,3610	Valid

Berdasarkan hasil Tabel di atas menunjukkan bahwa pada setiap item pernyataan kuesioner variabel Kepuasan Kerja (X1) adalah seluruh item pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan *degree of freedom* (df) = $30 - 2 = 28$ yang menghasilkan r tabel sebesar 0,3610. Hal tersebut sudah sesuai dengan teori menurut (Ghozali, 2012) yang menyatakan bahwa jika r hitung lebih besar daripada r tabel dinyatakan valid dengan *degree of freedom* (df) = n - 2 dengan *alpha* 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Nomor Butir Pernyataan	Pearson Correlation(r hitung)	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
BK1	0,834	0.000	0,3610	Valid
BK2	0.708	0.000	0,3610	Valid
BK3	0.404	0.027	0,3610	Valid
BK4	0.567	0.001	0,3610	Valid
BK5	0.498	0.005	0,3610	Valid
BK6	0.793	0.000	0,3610	Valid

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Independent Beban Kerja (X2) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation* (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel (0,3610) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Nomor Butir Pernyataan	Pearson Correlation(r hitung)	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
Kin 1	0.619	0.000	0,3610	Valid
Kin 2	0.816	0.000	0,3610	Valid
Kin 3	0.645	0.000	0,3610	Valid
Kin 4	0.492	0.000	0,3610	Valid
Kin 5	0.718	0.000	0,3610	Valid
Kin 6	0.474	0.008	0,3610	Valid
Kin 7	0.370	0.004	0,3610	Valid

Nomor Butir Pernyataan	Pearson Correlation(r hitung)	Sig (2-Tailed)	r tabel	Keterangan
Kin 8	0.801	0.000	0,3610	Valid
Kin 9	0.386	0.003	0,3610	Valid
Kin 10	0.593	0.001	0,3610	Valid
Kin 11	0.458	0.011	0,3610	Valid
Kin 12	0.452	0.012	0,3610	Valid
Kin 13	0.666	0.000	0,3610	Valid
Kin 14	0.490	0.006	0,3610	Valid
Kin 15	0.704	0.000	0,3610	Valid
Kin 16	0.606	0.000	0,3610	Valid
Kin 17	0.615	0.000	0,3610	Valid
Kin 18	0.482	0.007	0,3610	Valid

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *independent* kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai *pearson correlation*(r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel (0,3610) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable*, apabila koefisien reliabilitas > 0,6 (Siregar, 2018) .

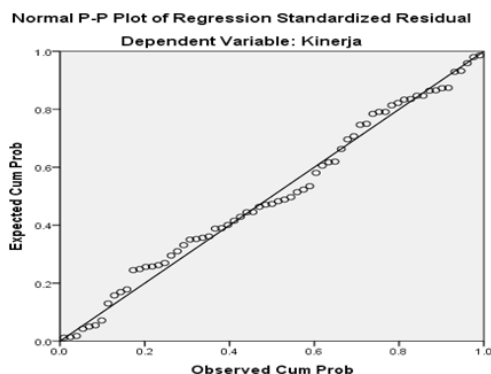
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.841	15	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0.773	6	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0.813	18	<i>Reliable</i>

Berdasarkan tabel reliabilitas di atas dapat menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* seluruh variabel *independent* (X1), (X2) dan variabel *dependent* (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,06. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan *reliable* dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Uji Normalitas

Dapat terlihat pada gambar diatas yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.63719511
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.062
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized residual* memiliki nilai *test statistic* 0,77 dan nilai *asyp.sig.(2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti $> 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas bertujuan apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikoloniaritas dilakukan dengan melihat besarnya *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika *tolerance* > 0,10 dan $VIF \leq 10/10,00$ menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada antar variabel *independent* (Ghozali, 2012). Berikut ini adalah hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini.

Tabel 6. Uji Multikolonieritas

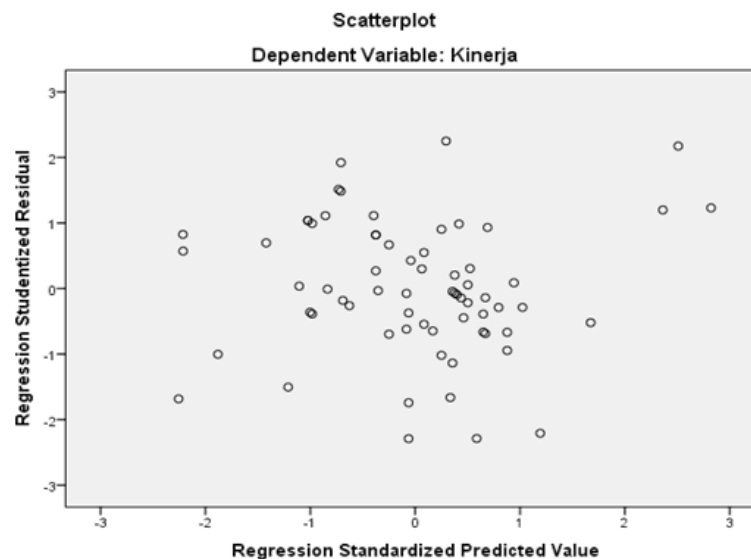
Model	Collinearity	
	Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.925	1.082
Beban Kerja	.925	1.082

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen > 0,10 dan nilai VIF semua variabel independen < 10,00 dengan rincian nilai tolerance untuk budaya organisasi sebesar 0,925 dan komunikasi organisasi sebesar 0,925 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF untuk budaya organisasi sebesar 1,082 dan komunikasi organisasi sebesar 1,082 yang nilainya kurang dari 10,00.

Maka berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar berikut dibawah ini :



Gambar 2. Uji Normalitas

Pada gambar 2, sudah tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012).

4. Persamaan Regresi Berganda

Tabel 7. Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,966	6,110	2,286	,026
	Kepuasan_Kerja	,630	,095	,556	,000
	Beban_Kerja	,719	,153	,393	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresilinear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,966 + 0,630 X1 + 0,719 X2 + e$$

- 1) Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja karyawan (Y). Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja karyawan sebesar 13,966.
- 2) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X1) sebesar 0,630 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan kinerja karyawan (Y), jika semakin baik Kepuasan Kerja diperoleh oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- 3) Koefisien regresi variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,719 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh antara Beban Kerja dengan kinerja karyawan (Y), jika semakin baik Beban Kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat

5. Uji Hipotesis

Hipotesis parsial diperlukan untuk mengetahui sejauhmana hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Apakah terdapat hubungan saling mempengaruhi atau tidak. Korelasi parsial menjelaskan tentang tingkat keeratan hubungan suatu variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu sistem korelasi ganda, setelah mengontrol atau mengendalikan variabel independen lainnya.

a. Uji Statistik t (uji t)

Hasil perhitungan pada tabel 7, diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $6,624 > t$ tabel 1,997. Penjelasan tersebut dapat menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian, Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada hasil perhitungan pada tabel 7, diperoleh untuk variabel Beban Kerja (X_2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} 4,683 $> t_{tabel}$ 1,997. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian, Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Statistik F (uji F)

Uji hipotesis (uji F) ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X_1 dan X_2 .

Tabel 8. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1222,545	2	611,273	44,806	,000 ^b
	Residual	873,126	64	13,643		
	Total	2095,672	66			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Kepuasan_Kerja

Berdasarkan tabel Anova diatas bahwa hasil perhitungan diperoleh signifikansi 0,000^b. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} 44,806 $> F_{tabel}$ 3,140, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

SIMPULAN

Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta. Beban Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Daan Mogot Jakarta. Hasil hitung Adjusted R Square menunjukkan bahwa sebesar 57% Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh Kepuasan kerja dan Beban Kerja.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Budiyono, R., & Haryati, T. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Jurnal STIE SEMARANG (edisi elektronik)*, 8(1), 36–52.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). *Anteseden Kinerja Pegawai* (1st ed.). Eureka Media Aksara.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.

-
- Gusriani, G. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ihsan, M., & Harahap, S. J. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Al Jamiyatul Wasliyah Tembung. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 213–224.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada skpd pemerintah kabupaten kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Purnama Dewi, D., & Harjoyo, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sosrowidigdo, S., Priadi, A., & Yusuf, Y. (2011). Analysis Of Competence And Influence On The Performance Of Teacher Of Emotional Intelligence In at SMA Islam Al-Izhar Pondok Labu. *ISSIT 2011*, 1(1), 36–48.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian*. Alfabeta.
- SUNARSI. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYAPADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik, 1–161.