



**PENGARUH REKRUTMEN, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDY PADA KARYAWAN KUD PAKIS MALANG)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

ARI FIRMANSYAH

NPM. 21801081184



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan study pada karyawan KUD pakis malang Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 33 responden serta pengolahan data menggunakan program komputer SPSS. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja (variabel dependen), sedangkan variabel independen yaitu Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan, dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Variabel Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan, dan Seleksi.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Recruitment, Educational Background and Selection on Employee Performance Study on KUD Pakis Malang employees. The type of research used is quantitative research with questionnaire distribution method. The sample in this study were 33 respondents and data processing using the SPSS computer program. This study has met the requirements of validity and reliability. The data analysis used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and coefficient of determination analysis. The variables used in this study are the performance variable (the dependent variable), while the independent variables are Recruitment, Education Background, and Selection of Employee performance.

The results of this study conclude that the variables of recruitment, educational background and selection have an effect both simultaneously and partially on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Recruitment, Educational Background, and Selection.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pasal 33 ayat (1) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan.” Pasal tersebut menyebutkan bahwa kegiatan usaha koperasi salah satu bentuk perekonomian nasional dan didalamnya tidak dapat dipisahkan dari sistem perekonomian nasional. Dalam UU 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Koperasi menjadi salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis kerakyatan. Koperasi merupakan kumpulan individu-individu dalam satu wadah yang secara sukarela menyatukan diri untuk mengupayakan pengembangan kesejahteraan ekonomi, dengan menciptakan suatu perusahaan yang secara demokratis.

Dengan berkembangnya waktu, pemerintah menciptakan inovasi baru model koperasi yang bergerak di wilayah pedesaan yaitu Koperasi Unit Desa KUD Sesuai Instruksi Presiden Republik Nomor 4 Tahun 1984 Pasal 1 ayat (2) pengembangan KUD diarahkan agar KUD dapat menjadi pusat pelayanan kegiatan perekonomian di daerah pedesaan yang merupakan bagian yang tidak

terpisahkan dari pembangunan nasional dan dibina serta dikembangkan secara terpadu melalui program lintas sektoral. Pembentukan KUD dilakukan oleh warga desa sendiri baik yang menjadi anggota kelompok tani atau tidak menjadi anggota kelompok tani yang ada di pedesaan dan dalam pembentukan KUD ini bukan cuman dari segi seorang petani aja banyak hal dari sisi lain pada Koperasi unit desa yaitu pelayanan simpan pinjam pada masyarakat umum dan juga ada sejenis swalayan di KUD pakis ini yang sangat bermanfaat untuk warga yang berada di daerah pakis ini selain itu juga ada pembentukan di sektor tebu rakyat yang sudah ada di beberapa wilayah malang ini. Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan anggota KUD pada khususnya dengan mengoptimalkan KUD pakis dari segi modal operasional yang bisa diperoleh dari pemerintah lembaga swasta maupun bantuan pribadi anggota, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta faktor eksternal terhadap kinerja Koperasi unit desa pakis.

Perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tidak hanya ditinjau dari peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia, namun tanpa adanya sumber daya manusia proses perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, oleh karena itu perusahaan dapat memberikan suatu kenyamanan dan arah positif untuk menunjang hasil kerja sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Mangkunegara (2018) faktor kinerja mempunyai hubungan erat dengan kualitas hasil kerja pegawai dan banyaknya tugas yang terlaksanakan oleh pegawai. Semakin baik dan berkualitas hasil kerja pegawai yang diberikan dan

semakin banyak terselesaikan pekerjaannya tersebut, maka pegawai dikatakan berkinerja baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dimiliki setiap pegawai, disiplin menjadi faktor penting penentu kinerja baik buruknya pegawai. Pegawai yang tidak disiplin sangatlah sulit untuk memiliki kinerja yang baik.

Darodjat (2015) Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Rivai (2016) rekrutmen proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumber daya manusia (SDM) tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya.

Hasibuan (2017) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja

yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan- karyawan baru diperusahaan.

Wibowo (2016) Latar belakang pendidikan erat kaitannya dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia (SDM) yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat dan menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan.

Notoatmodjo (2017) mengemukakan latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. Pendidikan bisa diraih dengan berbagai macam cara, salah satunya pendidikan di sekolah.

Kasmir (2016) Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan saat ini di mana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan calon tenaga kerja yang tepat mengingat ada banyak calon tenaga kerja yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai proses seleksi ini dilakukan

untuk menyaring tenaga-tenaga kerja yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

Marwansyah (2016) mengemukakan bahwa seleksi merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan dalam suatu organisasi. Sedangkan seleksi menurut Sedarmayanti (2017) merupakan kegiatan mengidentifikasi dan menyeleksi pekerja yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Berdasarkan observasi terdapat beberapa fenomena permasalahan kinerja karyawan KUD pakis yaitu dari kinerja karyawan sering mengalami penurunan masalah karyawan sering terlambat dalam mengumpulkan laporan kerja. Laporan seharusnya di kumpulkan setiap minggu pertama di awal bulan namun karyawan mengumpulkan tidak pada batas waktu yang telah di tentukan. Tidak jarang atasan menegur untuk deadline pengumpulan laporan ini. Informasi tersebut didapatkan dari tanya-jawab peneliti dengan pimpinan ketepatan waktu sangat di perlukan dalam hal ini, sebab keterlambatan pengumpulan laporan dapat memicu adanya ketidaktepatan waktu pada hal hal lainnya.

Dalam pelaksanaan rekrutmen terdapat proses yang agak rumit sehingga susah dalam mendapatkan kandidat yang pas. Merekrut karyawan tentu

bukanlah tugas yang mudah bagi sebuah perusahaan banyak yang terjadi fenomena seperti kurangnya melakukan follow up, melihat dari pengalaman serta keterampilan seorang pelamar latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria yang di butuhkan oleh KUD pakis. Sedangkan KUD pakis ini mencari kriteria yang seperti mempunyai skill cepat tanggap dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan dalam hal seperti pengumpulan laporan kerja. Maka dari ini dapat di lihat rumitnya proses rekrutmen di perusahaan ini . Sejalan dengan proses seleksi di KUD ini terdapat kebijakan dan sikap dari manajemen yang menjadi tolak ukur untuk mengisi posisi posisi sesuai latar belakang pendidikannya.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi. Bagi perusahaan diharapkan dengan adanya rekrutmen, seleksi yang baik dan efektif serta faktor pemberian gaji untuk karyawan akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Pakis Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Pemaparan Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh rekrutmen, latar belakang pendidikan, dan seleksi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana Pengaruh rekrutmen Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan?
3. Bagaimana Pengaruh latar belakang pendidikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana Pengaruh seleksi Secara Parsial Terhadap Kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen, latar belakang pendidikan, dan seleksi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang.
- b. Untuk Mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang.
- d. Untuk mengetahui Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

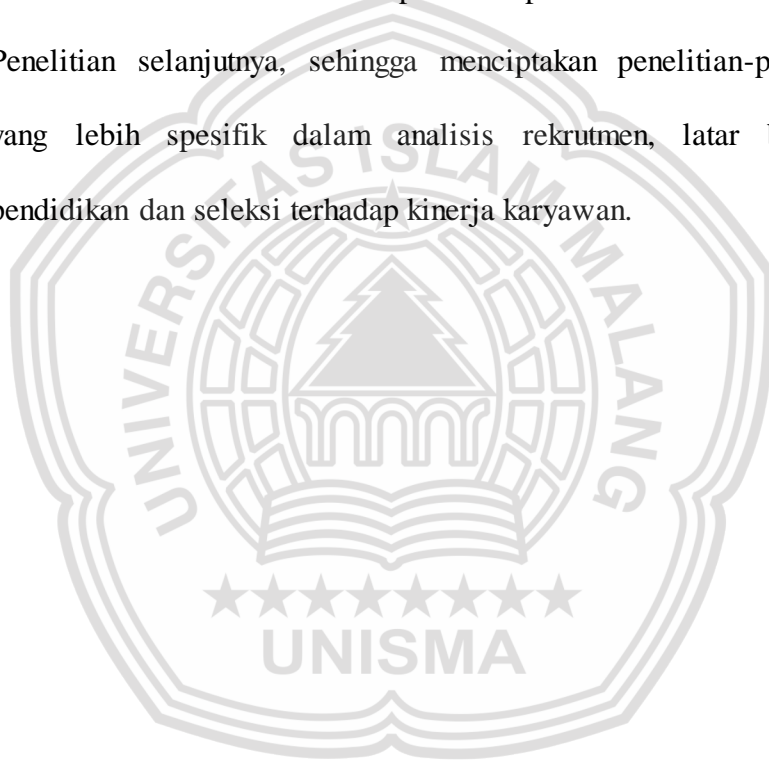
Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan kinerja karyawan serta solusi efektif bagi pemecahan masalah rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi yang dialami Karyawan KUD Pakis Malang.

b. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi Penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam analisis rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen, Latar belakang Pendidikan dan Seleksi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang.
2. Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang.
3. Latar belakang Pendidikan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang.
4. Seleksi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Pakis Malang.

1.2 Keterbatasan

Penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut :

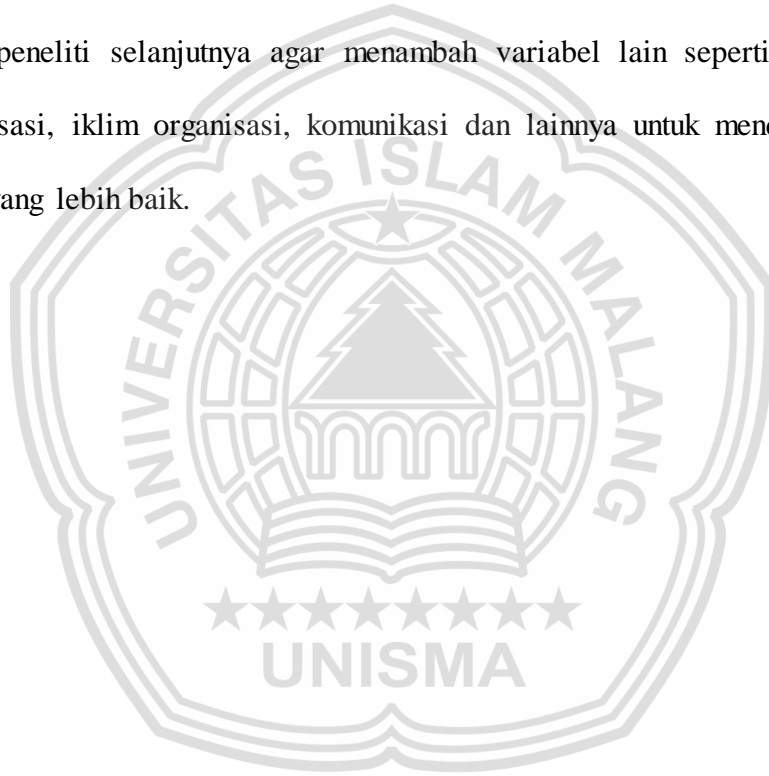
1. Keterbatasan penelitian ini hanya dilaksanakan pada Koperasi Unit Desa Pakis variabel yang disorot hanya pada variabel rekrutmen, latar belakang Pendidikan dan seleksi.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 33 responden.

9. BAB V PENUTUP

1.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi koperasi diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam penerapan rekrutmen, latar belakang Pendidikan, seleksi serta dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan variabel yang telah diteliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain seperti budaya organisasi, iklim organisasi, komunikasi dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. Skripsi. Tulungagung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri” (Tulungagung: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.
- Arfan, I. & Ishak, M. (2010). *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ayura, Dies Pra. 2013. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)*. *Jurnal Akuntansi*, Vol 1, No 3.
- Damayanti. 2014. *Panduan Implementasi pendidikan karakter di sekolah*. Yogyakarta : Araska
- Danang Sunyoto. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service). 2015.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung: Rifka Aditama
- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Ekwoaba, J.O., et al. (2015). *The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance*. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22–23
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13
- Esmael Tabouli, Nasser Ahmaad Habtoor, & Nashief (2016), “The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable”. *Asian Social Science*; Vol. 12, No. 9
- Fahmi, Irham, 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori Dan Soal Jawab*. Bandung. Alfabeta.

- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salman. *Jurnal Humaniora*, 4(02), 15–33. https://doi.org/10.37366/ekoma_bis.v1i02.31
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss*. Edisi 7. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Helmawati. 2014. *Pendidikan Keluarga*. Bandung : PT Remaja Rosdak Arya.
- Joy O. Ekwoaba, et al (2015). The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance. *Global Journal of Human Resource Management*. Vol.3, No.2, pp.22-33. ISSN: 2053-5686(Print), ISSN: 2053-5694(Online)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta. Upp Stim Ykpn.
- Lestari, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Lina, Roidah. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. 3 (3) : 281- 290. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*.
- Malik, Abdul. 2016. Fungsi Komunikasi Antara Guru Dan Siswa Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal interaksi* 3(2).
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2014. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung. Penerbit Pt. Refika Aditama.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Cetakan keempat
- Mukayan, Imam. 2017. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). *JOM FISIP*. Vol. 4, No. 2.

- Notoatmodjo, Soekidjo, 2017, *Metodelogi Penelitian Kesehatan*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Pekanbaru Riau, Penerbit: Zanafa Publishing.
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Rivai Zainal, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado, Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Safiih, Abdul R. 2021. Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Secure Parking Unit Superindo di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3, No. 2.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RefikaAditama teori ke praktek. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaandan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Pt Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suwarto & Subyantoro. (2019). The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. 7 (7) ; 126-134. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*. Available online at: www.ijcnscs.org E-ISSN 2308-9830 (Online) / ISSN 2410-0595
- Veithzal, Rivai. 2016. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari Wahdanfiari Adibah, Ayuk. skripsi:*” Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri”. Tulungagung: IAIN Tulungagung, 2014.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Lima*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada
- Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta

- Worang, Angela. dan Roy Runtuwene (2019). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 8
- YulasmI. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ilmiah Upi Yptk, 23, 68–76
- Yusuf, Burhanudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

