

**ANALISIS PROSES SELEKSI REKRUTMEN KARYAWAN DI
HOTEL PANGERAN BEACH PADANG**

TUGAS AKHIR

Diajukan kepada Tim penguji Tugas Akhir Program Studi
Manajemen Perdagangan (DIII) sebagai salah satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Ahli Madia



OLEH :

NAMA : HADI NUR IHSAN

NIM : 14134035

PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN PERDAGANGAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2018

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR
ANALISIS PROSES SELEKSI REKRUTMEN KARYAWAN DI HOTEL
PANGERAN BEACH PADANG

Nama : Hadi Nur Husan
RP/NIM : 201414134035
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DII)
Fakultas : Ekonomi

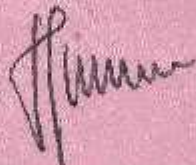
Padang, April 2018

Diketahui Oleh:

Disetujui Oleh:

Kemahasiswaan

Pembimbing



Firman, SE, M.Sc
NIP. 19800206 200312 1 004



Abul Tasaban, SE, MM
NIP. 19810711 2010121 1 003

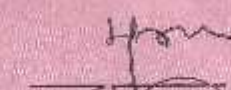


PENGESAHAN TUGAS AKHIR
ANALISIS PROSES SELEKSI REKRUTMEN KARYAWAN DI HOTEL
PANGERAN BEACH PADANG

Nama : Hadi Nur Ihsan
Nim : 14134035
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program
Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Padang

Padang, April 2018

Tim Penguji

Nama	Tanda Tangan
1. Abel Tasman, SE, MM	(Ketua) 
2. Okki Trinanda, SE, MM	(Anggota) 
3. Yuki Fitria, SE, MM	(Anggota) 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hadi Nur Ihsan
NIM/TM : 14134035/2014
Tempat/Tanggal Lahir : Pariaman, 29 Februari 1996
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Sungai Sarik
No. Hp : 082285082096
Judul Tugas Akhir : **Analisis Proses Rekrutmen Karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah digunakan untuk mendapatkan gelar akademik (Ahli Madya), baik itu di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan orang lain kecuali arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya/pendapat yang telah ditulis /dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyutukan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/tugas akhir ini sah, apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima berupa pencabutan gelar akademik yang diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Padang, Februari 2018



Yang menyatakan,

Hadi Nur Ihsan

14134035/2014

ABSTRAK

Judul Tugas Akhir : **Analisis Proses Seleksi Rekrutmen Karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang**
Pembimbing : **Abel Tasman, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan yang dilakukan di Hotel Pangeran Beach Padang.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian dilakukan di Hotel Pangeran Beach Padang dan yang menjadi Narasumber dalam penelitian ini adalah kepala personalia Hotel Pangeran Beach Padang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan analisis deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh Hotel Pangeran Beach Padang belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari perencanaan tenaga kerja yang belum terskruktur dengan tepat, dan juga sulitnya mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkemampuan baik, yang mengharuskan perusahaan melakukan analisa jabatan, dan untuk menutupi kekurangan karyawan perusahaan memanfaatkan sumber internal dan eksternal untuk mengisi kekosongan jabatan.

Kata Kunci : Rekrutmen Karyawan

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “**Analisis Proses Seleksi Rekrutmen karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang**”. Tugas akhir ini merupakan salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan program studi Diploma III dan untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada Program Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam proses penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis dibimbing dan dibantu oleh berbagai pihak yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi. Oleh karena itu, perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Abel Tasman, SE, MM. selaku pembimbing tugas akhir dan pembimbing akademik yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, pikiran, bimbingan, dan transfer ilmu kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Okki Trinanda, SE, MM, dan Ibu Yuki Fitria, SE, MM, terima kasih atas kritik dan saran yang telah Bapak/Ibu berikan dalam penulisan tugas akhir ini.
3. Bapak Dr. Idris, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

4. Bapak Firman, SE., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

5. Bapak dan Ibu staf pengajar di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di almamater tercinta ini.
6. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus keperluan Administrasi.
7. Bapak dan Ibu staf Perpustakaan Pusat dan Ruang Baca Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis dalam menemukan sumber referensi.
8. Teristimewa penulis ucapkan kepada Orang Tua dan keluarga penulis, yang selalu mendukung dalam do'a dan pengorbanan.
9. Teman-teman dan adik-adik yang telah membantu dan memberi semangat dalam proses perkuliahan dan tugas akhir ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan, dan petunjuk yang Bapak/Ibu dan rekan-rekan berikan menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih terdapat kekurangan dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Padang, Februari 2018

Hadi Nur Ihsan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakang	1
B. RumusanMasalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Pengertian Rekrutmen.....	7
B. Tujuan Rekrutmen.....	8
C. Langkah-langkah Rekrutmen	9
D. Teknik dan Strategi Rekrutmen	11
E. Proses Rekrutmen.....	12
1. Perencanaan Tenaga Kerja.....	12
2. Analisis jabatan	17
F. Metode Rekrutmen.....	26
G. Pengertian Hotel dan Jenisnya	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Bentuk Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Rancangan Penelitian	37
1. Jenis Penelitian.....	37
2. Tahapan Penelitian	38
3. Objek Penelitian.....	39
4. Jenis dan Sumber Data	39
5. Teknik Analisis data.....	40

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	41
2. Lokasi Perusahaan.....	42
3. Struktur Organisasi Perusahaan	42
4. Aktivitas Perusahaan dan Fasilitasnya	45
B. Pembahasan.....	47
1. Proses Rekrutmen yang dilakukan di Hotel Pangeran Beach Padang	47
2. Apakah sudah berjalan dengan baik Proses Rekrutmen yang diterapkan di Hotel Pangeran Beach Padang ?.....	52
a. Perencanaan Tenaga Kerja	52
b. Analisis Jabatan.....	53
c. Metode Rekrutmen.....	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Proses Rekrutmen.....	12
Gambar 2. Struktur Organisasi Hotel Pangeran Beach Padang	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Pelamar, Kebutuhan dan Penerimaan Tenaga kerja di Hotel Pangeran Beach Padang	3
Tabel 2. Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Disetiap Departemen yang ada di Hotel Pangeran Beach Padang	4

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Wawancara
Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian.....
Lampiran 3. Surat Penelitian.....

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat memerlukan ketertiban sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk senantiasa mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang tinggi. Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memiliki Sumber Daya Manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian pada setiap bidangnya.

Sumber Daya Manusia atau sering diistilahkan sebagai tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan, merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan. Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan pemikiran yang selalu dipengaruhi tentang bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi sehingga mereka mampu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Karyawan sebagai individu dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah orang-orang yang mempunyai motivasi, persepsi, visi, dan nilai-nilai yang dianut yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sebagai lingkungan kerja mereka.

Menurut Hasibuan, (2006) Karyawan adalah aset yang mempunyai andil yang cukup besar dalam perkembangan perusahaan, penanganan yang kurang baik oleh manajemen akan menghambat tujuan perusahaan, maka harus disadari bahwa karyawan bukan hanya membutuhkan materi tetapi juga membutuhkan penghargaan dan pengakuan yang layak, disamping itu sebagai tenaga kerja

mereka mempunyai pikiran, martabat, keinginan serta akan harapan yang mereka rasakan.

Salah satu aspek yang mensukseskan usaha perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pimpinan suatu perusahaan dalam hal bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Kebutuhan terhadap Sumber Daya Manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan rencana dan tujuan perusahaan menyebabkan perusahaan harus melakukan perencanaan dan menyusun strategi pengadaan dan penarikan karyawan atau sering diistilahkan sebagai penarikan tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2011:174) Rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. Salah satu proses alternatif yang dilakukan perusahaan untuk mengisi lowongan kerja dalam perusahaan yang disebabkan oleh karena adanya karyawan yang meninggal dunia, pensiun, keluar maupun mengisi posisi yang baru, dan untuk mendapatkan karyawan yang terampil serta mampu bekerja sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan dengan cermat dan teliti sehingga kecil kemungkinan terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan perekrutan karyawan.

Hotel Pangeran Beach Padang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menyediakan pelayan hotel ataupun penginapan yang berlokasi di Jl, Ir. H. Juanda No.79, Flamboyan Baru, Kota Padang dan letaknya pun sangat strategis dimana hotel ini berdekatan dengan pusat perkantoran dan

juga tepi laut, sehingga hotel ini cukup terkenal dan sudah barang tentu dalam mengembangkan usahanya.

Dalam melakukan Rekrutmen, Hotel Pangeran Beach Padang menggunakan sumber *internal* dan *eksternal*. Sumber *Internal* pihak Hotel memanfaatkan karyawan yang ada untuk mengisi lowongan yang ada, sedangkan sumber *eksternal* dengan memanfaatkan lembaga pendidikan seperti lembaga Pendidikan Ilmu Perhotelan, dimana siswa atau siswi jurusan perhotelan yang magang pada hotel ini dan memiliki kinerja yang baik akan dijadikan karyawan, akan tetapi sebelum itu para siswa atau siswi harus mengikuti tes terlebih dahulu.

Berikut dapat dilihat rasio jumlah pelamar yang ada pada Hotel Pangeran Beach Padang.

Tabel 1 : Jumlah Pelamar, Kebutuhan dan Penerimaan Tenaga Kerja Pada Hotel Pangeran Beach 2012 – 2016

Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah karyawan yang dibutuhkan	Jumlah Karyawan yang Diterima
2012	153	20	20
2013	149	15	11
2014	172	13	13
2015	260	23	18
2016	278	30	25

Sumber : Personalia Hotel Pangeran Beach, Desember 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah pelamar terus meningkat dari tahun ke tahun, sedangkan pelamar yang diterima hanya pada tahun 2012 dan 2014 saja yang sesuai dengan dengan jumlah kebutuhan pada setiap departemen

yang ada di Hotel Pangeran Beach Padang, akan tetapi pada tahun 2013 jumlah yang dibutuhkan 15 orang namun hanya 11 orang yang diterima, pada tahun 2016 jumlah yang dibutuhkan 30 orang sedangkan yang diterima hanya 25, sehingga penerimaan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

Untuk mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja pada setiap departemen yang ada pada Hotel Pangeran Beach Padang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 : Jumlah Kebutuhan Tenaga Kerja Disetiap Departemen yang ada di Hotel Pangeran Beach Padang Tahun 2012 – 2016

No	Bagian Pekerjaan	2012	2013	2014	2015	2016
1	FO	2	-	3	3	4
2	FB Produk	3	3	2	4	3
3	Engineering	2	-	3	3	3
4	Sales Marketing	2	3	2	2	4
5	FB Service	3	3	2	2	5
6	Housekeeping	2	3	-	2	3
7	HRD	2	1	-	2	2
8	A & G	2	2	-	3	3
9	Accounting	2	-	1	2	3
Jumlah		20	15	13	23	30

Sumber : Personalia Hotel Pangeran Beach Padang

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah penerimaan tenaga kerja pada tahun 2012 adalah 20 orang dan 2014 sebanyak 13 orang, maka jumlah tersebut sesuai dengan kebutuhan penerimaan tenaga kerja yang diinginkan pada setiap departemennya, kecuali bagi departemen yang belum masih membutuhkan tenaga

kerja baru. Sedangkan jumlah kebutuhan tenaga kerja pada tahun 2013 sebanyak 15 orang, tahun 2015 sebanyak 23 orang, pada tahun 2016 sebanyak 30 orang, jumlah tersebut tidak sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan karena jumlah yang dapat memenuhi syarat dalam penerimaan tenaga kerja di Hotel Pangeran Beach Padang adalah sebanyak 11 orang pada tahun 2013, sebanyak 18 orang pada tahun 2015, sebanyak 25 orang pada tahun 2016.

Melihat perkembangan jumlah kebutuhan dan jumlah karyawan yang diterima di Hotel Pangeran Beach Padang berarti terjadi kekurangan Jumlah Tenaga Kerja Pada tahun 2013 sebanyak 4 orang, pada tahun 2015 sebanyak 5 orang, pada tahun 2016 sebanyak 5 orang juga. Adapun cara yang digunakan untuk menutupi jumlah kekurangan karyawan pada setiap departemen yang ada di Hotel Pangeran Beach Padang, maka pihak hotel memanfaatkan sumber *internal* yang ada, yaitu dilakukan dengan jalan menempatkan diantara karyawan yang ada pada jabatan yang kurang, dengan memanfaatkan sumber *interen* ini akan menyebabkan terjadinya rangkap jabatan dan tidak adanya spesialisasi kerja serta mengakibatkan karyawan tidak konsentrasi pada satu bidang pekerjaan saja, dan tentunya mempengaruhi karyawan yang lain sehingga karir karyawan pun tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan kekurangan karyawan dan rangkap kerja yang terjadi pada perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan tenaga kerja dan usaha apa yang ditempuh untuk mengembangkan serta meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Setelah mempelajari hal-hal tersebut di atas, timbul ketertarikan peneliti untuk mencoba meneliti dan menganalisa berdasarkan teori-teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Theory Recruitment*) yang peneliti pelajari di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Untuk itu peneliti mengambil judul : **“Analisis Proses Rekrutmen Karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang”**.

B. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka peneliti merumuskan masalah penelitian yaitu “Bagaimana Proses Rekrutmen di Hotel Pangeran Beach Padang”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan yang dilakukan di Hotel Pangeran Beach Padang.
- b. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam merekrut karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai pengembangan ilmu bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan yang telah dituntut selama kuliah.
- b. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk merekrut karyawan.
- c. Memberikan dorongan untuk lebih banyak belajar dan mendapatkan pengalaman secara intensif (menambah ilmu)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi dalam Manajemen Sumber daya manusia yang mengorientasi pada bagaimana menyusun langkah-langkah strategi menyiapkan sumber daya manusia (pegawai/karyawan) dalam suatu organisasi secara tepat dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan. Perencanaan SDM sebagai proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan dengan menggunakan data sebagai pedoman perencanaan di masa depan .

2. Analisis Jabatan

Bahwa dapat disimpulkan dalam perusahaan sangatlah dibutuhkan analisis jabatan, dikarenakan kunci kemajuan sebuah perusahaan dapat

dibentuk oleh pembentukan awal yaitu analisis jabatan yang membahas ilmu bagaimana untuk menempatkan karyawan dari rekrutmen sampai dari bagaimana penempatan karyawan agar sesuai dengan keahliannya serta bagaimana memperhitungkan kewajiban dan kewenangan karyawan dalam sebuah perusahaan sampai dengan bagaimana jenjang karir karyawan pada perusahaan tersebut.

Dari hasil wawancara dengan Ibu Desi selaku kepala personalia Hotel Pangeran Beach Padang menjelaskan bahwa mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkemampuan baik, pihak SDM menempatkan jabatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik yang mengacu pada pedoman dalam bekerja.

3. Metode Perekrutan

Metode rekrutmen merupakan program strategis karena akan menentukan kualifikasi pelamar yang akan menduduki posisi yang tersedia, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Efektifitas program seringkali diukur dari kualifikasi dan jumlah pelamar yang masuk sehingga dapat memberikan input bagi proses seleksi, yaitu memilih karyawan sesuai kebutuhan jabatan dan kebutuhan pengembangan organisasi.

Dalam metode rekrutmen, organisasi perlu mempertimbangkan kelebihan dan kelemahan sumber rekrutmen internal dan eksternal berdasarkan kebutuhan dan kemampuan organisasi serta kebutuhan

karyawan, merupakan alternatif yang dapat dilakukan untuk menyikapi kekurangan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba memberikan beberapa masukan sebagai saran adapun itu adalah sebagai berikut :

1. Agar dapat diperoleh sumber daya yang berkualitas seperti yang dibutuhkan oleh masing-masing departemen yang ada pada Hotel Pangeran Beach Padang, sebaiknya dalam merekrut karyawan, perusahaan lebih meningkatkan proses perekrutan karyawan adapun itu ialah merencanakan tenaga kerja yang tepat, menyusun analisis jabatan dengan baik, dan menentukan metode rekrutmen yang akan digunakan baik dari sisi *internal* yang ada maupun *eksternal*.
2. Dalam perekrutan karyawan baru hendaknya perusahaan perlu merekrut karyawan dari luar perusahaan yang benar-benar memiliki keterampilan dan keahlian, jadi perekrutan karyawan tidak hanya didasarkan pada pertimbangan karena adanya rekomendasi dari pimpinan ataupun karena saudara atau teman dari salah seorang staf melainkan berdasarkan pertimbangan karena ia benar-benar mampu menduduki jabatan tersebut. Dengan cara ini kemungkinan akan memberikan masukan ide-ide baru yang dapat memajukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Dessler. Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesembilan, Jakarta : indeks 2004.
- Gaol, CHR.Jimmy L. (2014). *A to Z Human Capital*. Jakarta: PT.Grasindo Anggota Ikapi
- Handoko T. Tani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit, BPEF, Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan. SP Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Maret, 2006.
- Mangkumegara. Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedua Bandung: PT. remaja Rosdakarya, 2004.
- Manulang. Marihot, *Manajemen Personalia*, edisi ketiga, cetakan ketiga. Yogyakarta: Gajahmada university pres. 2006.
- Matindas. R, *Manajemen SumberDaya Manusia*, lewat konsep (ambisi kenyataan dan usaha), Penerbit Pustaka Utama Grafiti Jakarta. 2002
- Moekijat, *manajemen Kepegawaian*, Penerbit Mandar Maju, Bandung 2002.
- Rivai. Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan_dari teori ke praktek*. Edisi satu, cetakan ketiga, Jakarta: PT Raja Grafindo persada. Jakarta. 2004.
- Rachmawati. Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. ANDI Offset. Yogyakarta, 2008.
- Rranupandojo. Heidjachman, *Manajemen Personalia*, edisi keempat, Yogyakarta: BPEF, November 1995.
- Sastrohadiwiryo. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia danProduktifitas Kerja*. MandarMaju, Bandung.
- Simamora. Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan pertama, Yogyakarta: sekolah tinggi ilmu YKPN. 2002.