

PENGARUH PENGALOKASIAN TENAGA KERJA TERHADAP PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. CAREFASTINDO CABANG MEDAN

Oleh :

Ro Tulus Pakpahan ¹⁾

Yentina Banjar Nahor ²⁾

Novia Ruth Silaen ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail :

rotuluspakpahan18@gmail.com ¹⁾

yentyana26@gmail.com ²⁾

noviasilaen@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

The allocation of manpower is a way for companies to organize in such a way and must be adjusted to the existing capacity. By combining a company's strategic needs with its human resource needs, human resource planning creates a systematic forecasting process. The purpose of this study is to find out how the allocation of labor affects the human resource planning process at PT. Carefastindo Medan Branch. This study used 67 samples from employees of PT. Carefastindo Medan Branch using the SPSS statistical software, it can be concluded that the results of a simple regression equation are: $Y = 6.612 + 0.848X$. From the simple regression equation it can be seen that the allocation of labor has a positive effect on human resource planning. And based on the results of the t-test, the value of tcount is $8.333 > t_{table} 1.997$, with a significant value level of $0.00 < 0.05$ meaning that the allocation of labor has a partial effect on human resource planning. And a correlation value of 0.719 means that the level of relationship between the variables is strong, the R Square value of 0.517 indicates that the allocation of labor has an effect of 51.7% on resource planning and the remaining 48.3% is influenced by other variables. Based on the research conducted, the authors provide advice that is to continue to pay attention to the allocation of employee labor to improve human resource planning at PT. Carefastindo Medan Branch and can be used as a reference in taking company policies to be even better in the future.

Keywords: *Manpower Allocation, and Human Resource Planning*

ABSTRAK

Pengalokasian tenaga kerja adalah cara yang dilakukan perusahaan dalam mengatur sedemikian rupa dan harus disesuaikan dengan kapasitas yang ada. Dengan menggabungkan kebutuhan strategis perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusianya, perencanaan sumber daya manusia menciptakan proses peramalan yang sistematis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana alokasi tenaga kerja mempengaruhi proses perencanaan sumber daya manusia di PT. Carefastindo Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan 67 sampel dari karyawan PT. Carefastindo Cabang Medan menggunakan *software statistic* SPSS dapat disimpulkan hasil persamaan regresi sederhana yaitu: $Y=6,612 + 0,848X$. Dari persamaan regresi sederhana terlihat bahwa Pengalokasian tenaga kerja berpengaruh positif terhadap Perencanaan sumber daya manusia. Dan berdasarkan hasil uji t nilai $t_{hitung} 8,333 > t_{tabel} 1,997$, dengan tingkat nilai signifikan $0,00 < 0,05$ artinya bahwa Pengalokasian tenaga kerja berpengaruh secara parsial terhadap perencanaan sumber daya manusia. Dan nilai kolerasi sebesar 0,719 artinya tingkat hubungan antara variabel kuat, nilai *R Square* sebesar 0,517 menunjukkan bahwa pengalokasian tenaga kerja berpengaruh sebesar 51,7% terhadap perencanaan sumber daya dan sisanya 48,3% di pengaruhi oleh variabel lainnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis memberikan saran yakni terus

memperhatikan pengalokasian tenaga kerja karyawan untuk meningkatkan perencanaan sumber daya manusia pada PT. Carefastindo Cabang Medan dan dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan untuk lebih baik lagi kedepan.

Kata Kunci: Pengalokasian Tenaga Kerja, dan Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya, kesuksesan suatu usaha sangat ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Dengan tingkat keahlian yang tinggi sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, seseorang harus mampu menjalankan operasional perusahaan secara baik dan sesuai dengan rencana. Hal ini sering diabaikan, sehingga menyebabkan pelaksanaan proyek tidak merata, dan akan banyak mendapatkan kesulitan-kesulitan untuk menjalankan proses pekerjaan. Karena dampak ini bermula atas penyediaan sumber daya manusia yang tidak efektif, alasan yang sering disertakan sering dikaitkan dengan alasan untuk mempercepat pelaksanaan proyek dimana pada saat nanti proyek berlangsung disitu akan di lakukan perubahan-perubahan dan metode yang akan di lakukan, hal ini dapat mengakibatkan komplain tentang ketidaksiapan dalam melakukan kerja sama dalam bisnis, maka karena hal tersebut sangat dibutuhkan mengenai pengalokasian tenaga kerja yang sesuai dengan berdasarkan sumber daya manusia yang tersedia, dan akan diolah

berlandaskan kemampuan dan beban kerja yang tepat pada setiap *plottingan* atau area.

PT. Carefastindo Medan merupakan salah satu perusahaan *outsourcing* yang bergerak dalam bidang penyedia jasa tenaga kerja. Ada berbagai layanan jasa yang disediakan baik yang bergerak bidang kebersihan termasuk *general cleaning, facade cleaing, office support, pest control*, dan juga bidang keamanan, parkir, dan jasa lainnya. Tenaga kerja atau karyawan yang bekerja di perusahaan ini cukup banyak, maka membuat perusahaan ini harus menata sistem pengalokasian sumber daya manusia. Diharapkan dapat memberikan peranan yang sama penting dan kuat antara proyek yang satu dengan proyek yang lain, dengan demikian tujuan organisasi yang ditetapkan oleh PT. Carefastindo Medan dapat tercapai.

Pengalokasian tenaga kerja ditujukan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Setiap seorang yang terpilih dalam suatu proyek yang dialokasikan mampu memberikan keahliannya atau keseriusannya secara efektif dan efisien dalam proyek tersebut, agar mendapatkan harapan terjadinya penambahan waktu kontrak proyek tersebut, dan juga atas

terjadinya kepuasan kerja yang di alami proyek yang sedang ditanganinya.

Hal-hal yang terkait dengan sistem pengalokasian terhadap sumber daya manusia pada PT. Carefastindo Medan ditangani oleh bagian *branch support manajer* dan *operasional manajer*, dalam hal ini dilakukan atas perkiraan untuk dapat mendorong perusahaan dalam mengelola usahanya secara profesional, dengan harapan akan mencapai tujuan perusahaan. Banyaknya pesaing ini yang membuat para pelaku perusahaan harus bertindak cepat untuk dapat ikut bersaing dalam dunia bisnis.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalokasian Tenaga Kerja Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada PT. Carefastindo Cabang Medan”.

Penjelasan masalah

Dilaksanakan ukuran masalah ini ialah membahas tentang **“Pengaruh pengalokasian tenaga kerja dan perencanaan sumber daya manusia di PT. Carefastindo Cabang Medan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: **“Apakah pengalokasian tenaga kerja**

berpengaruh terhadap perencanaan sumber daya manusia pada PT. Carefastindo Cabang Medan?”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: **“Untuk mengetahui pengaruh pengalokasian tenaga kerja terhadap sumber daya manusia pada PT. Carefastindo cabang medan”**.

Keuntungan Teoretis

Dapat memberikan kontribusi untuk keterampilan serta pengalaman pertumbuhan. dalam praktek bidang manajemen. dan Sebagai bahan referensi atau pertimbangan bagi mahasiswa dan pihak-pihak lain dalam pembuatan penelitian atau kegiatan yang lain.

Manfaat Praktis

Bagi pihak perusahaan, sebagai bahan masukan, bahan pertimbangan, dan bahan evaluasi untuk menerapkan langkah-langkah yang harus diambil untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pada bidang dan tempat yang tepat. Dan bagi peneliti, sebagai sarana dan bahan menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan tentang pengaruh sistem pengalokasian tenaga kerja terhadap sumber daya manusia secara efektif dan

efisien. Bagi pembaca, diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat khususnya materi yang terkait dengan pengalokasian tenaga kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Pengalokasian

Pengalokasian memiliki arti dalam kata benda sehingga alokasi dapat menyatakan nama seseorang, tempat atau segala sesuatu dan segala sesuatu yang menjadi objeknya. Pengalokasian berasal dari kata dasar alokasi. Pengalokasian adalah penentuan jumlah barang yang disediakan untuk suatu tempat atau alokasi (pembeli dan sebagainya).

Secara umum, perbedaan antara tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja dapat diringkas menjadi tiga faktor: kemauan, ketersediaan untuk bekerja, dan apakah kedua belah pihak dihadapkan pada prospek pekerjaan atau tidak. Setiap orang yang dalam usia kerja dianggap sebagai anggota angkatan kerja.

Operasi organisasi sebagian besar didasarkan pada sumber daya manusianya. Untuk masa depan organisasi, sumber daya ini dapat dihasilkan, dilestarikan, dan bahkan digunakan untuk menentukan kelangsungan organisasi. Atau dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien di dalam

suatu organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia, seperti disebutkan sebelumnya, adalah prosedur atau tindakan yang membantu bisnis dalam menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat pada waktu yang tepat dan dalam jumlah yang tepat. Perlu diketahui bahwa kebutuhan karyawan, selain kebutuhan berdasarkan aspek operasional organisasi, tidak dapat diakses dari rencana strategis organisasi di tahun-tahun mendatang. Perencanaan sumber daya manusia dibuat oleh staf atau perencana tenaga kerja, *supervisor*, manajer sumber daya manusia, dan manajer di berbagai bidang.

Cara menyusun *manpower planning* sebetulnya mudah dipelajari. *Manpower planning* atau perencanaan tenaga kerja merupakan suatu proses mengidentifikasi, mengevaluasi, dan juga sumber daya manusia sesuai dengan norma dan kebutuhan yang telah ditetapkan, akan memiliki peran khusus di dalam perusahaan. Oleh karena itu, tujuan utama penyusunan persiapan adalah mencari tenaga profesional yang memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang terbuka di perusahaan.

Selain itu, perencanaan tenaga kerja melibatkan berbagai prosedur

penting seperti peramalan, perkiraan, dan pengukuran jumlah pekerja yang dibutuhkan di masa depan. Tahap ini sangat penting untuk menghasilkan tenaga kerja yang sesuai, memastikan bahwa tidak akan ada kekurangan tenaga kerja atau bahkan kelebihan pekerja di masa depan.

3. METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Carefastindo di Medan yang merupakan salah satu penyedia jasa (*Outsourcing*) dalam industri kebersihan (*Cleaning Service*) dan terletak di Jln. AH. Komplek Nasution Tritura Mas No. A 17 Medan Amplas.

Penelitian dimulai dari Mei 2022 hingga Agustus 2022.

Populasi Dan Sampel

Adapun ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 200 karyawan tetap sebagai responden. 67 Karyawan yang dijadikan sampel penelitian menurut rumus Slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Yang dimaksud dengan "penelitian kepustakaan" adalah penelitian yang mencoba mengumpulkan data dari informasi dan berbagai bahan yang ada di ruang perpustakaan, seperti buku-buku yang berkaitan dengan masalah yang

sedang dipelajari, catatan kuliah, dan artikel-artikel yang berkaitan dengan tema tesis. dan Teknik pengumpulan data lapangan (*Field Research*). dengan mengumpulkan data lapangan yaitu dengan menyebarkan kuesioner.

Metode untuk Analisis Data

Uji validitas menentukan apakah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian dapat dipercaya. Dan uji Reabilitas untuk menilai semua survei yang digunakan sebagai indikator variabel. Jika tanggapan responden terhadap suatu pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner dikatakan dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel yang ditemukan berkorelasi dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik praktis untuk memperoleh kesimpulan dari hipotesis yang diyakini secara luas benar dan membandingkannya dengan kenyataan. $Y=a+bx+e$

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menilai apakah sistem alokasi, variabel bebas, dan variabel perencanaan sumber daya

manusia memiliki hubungan yang signifikan atau tidak.

Ha :Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Ho :Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (*R-Squared*) adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi proporsi varians variabel dependen. Efektivitas garis regresi yang kita miliki juga dapat dievaluasi dengan menggunakan uji koefisien.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Objek Penelitian

PT. Carefastindo, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kebersihan, didirikan pada tanggal 7 Januari 2014. PT. Carefastindo adalah bisnis yang berdiri sejak tahun 2008; itu sebelumnya dikenal sebagai S2 Cleaning Service. Bisnis telah berkembang berkat tim manajemen yang berpengalaman, dan PT. Carefastindo kini menjadi penyedia jasa kebersihan nasional. Salah satu daerah yang PT. Carefastindo melayani paling banyak untuk layanan pembersihan, serta layanan yang diberikan dengan berbagai bentuk pembersihan, adalah penyediaan layanan pembersihan di berbagai properti,

termasuk mal, perkantoran, apartemen atau hotel, industri serta rumah sakit.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalokasian Tenaga Kerja Perencanaan SDM	67	37	50	45.45	3.120
Valid N	67			45.16	3.683

Variabel PengalokasianTenaga

Kerja memiliki nilai rata-rata 45,45, nilai minimum 37, nilai maksimum 50, dan standar deviasi 3,120 dengan jumlah sampel 67, seperti terlihat pada tabel 4.5 di atas. Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia memiliki nilai rata-rata 45,16 unit, nilai minimum 13, nilai maksimum 50, standar deviasi 3,683, dan jumlah sampel sebanyak 36 karyawan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Pengalokasian Tenaga Kerja

Item-Total Statistics			
Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
X.1	.369	.240	Valid

X.2	.520	.240	Valid
X.3	.428	.240	Valid
X.4	.530	.240	Valid
X.5	.410	.240	Valid
X.6	.285	.240	Valid
X.7	.419	.240	Valid
X.8	.530	.240	Valid
X.9	.539	.240	Valid
X.10	.324	.240	Valid

Berdasarkan tabel di atas, setiap item dinyatakan sah karena memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan pada variabel Alokasi Tenaga Kerja (X) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Validitas Perencanaan SDM

Item-Total Statistics			
Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Y.1	.608	.240	Valid
Y.2	.572	.240	Valid
Y.3	.599	.240	Valid
Y.4	.520	.240	Valid
Y.5	.476	.240	Valid
Y.6	.379	.240	Valid
Y.7	.416	.240	Valid
Y.8	.612	.240	Valid
Y.9	.620	.240	Valid
Y.10	.546	.240	Valid

Sumber: Data Output SPSS

Berdasarkan di atas, setiap item dinyatakan valid karena memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya setiap variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (Y) dapat digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Uji Reliabilitas

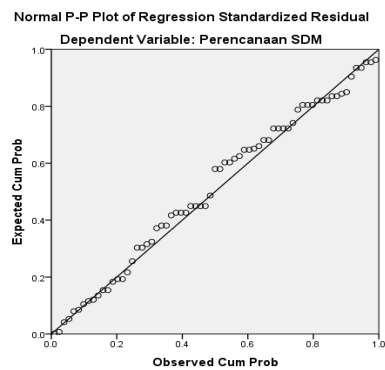
Nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,765, yang lebih tinggi dari nilai r_{tabel} pada signifikansi dengan alpha 5 persen dan $df = 67-2$, yaitu 0,240, ditentukan dengan perhitungan reliabilitas. Nilai Cronbach's Alpha 0,765 lebih tinggi dari r_{tabel} 0,024. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Pengalokasin Tenaga Kerja (X) memiliki tingkat reliabilitas yang dinyatakan sebesar $0,765 > 0,240$.

Dari perhitungan reliabilitas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* 0,838 nilai tersebut lebih besar dari nilai r_{tabel} pada signifikan dengan Alpha 5% dan $df=67-2$, yaitu 0,240. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,838 lebih besar dari r_{tabel} 0,240. Jadi dapat dinyatakan dalam variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia (Y), adalah $0,838 > 0,240$ dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

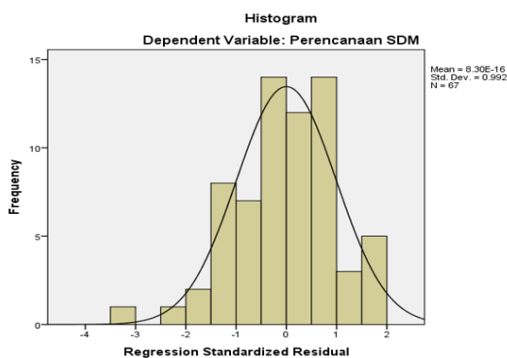
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar	rdized	Residual
N		67		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000		
	Std. Deviation	2.560835		
	Most Extreme Differences	.188		
Test Statistic	Positive	.188		
	Negative	-.059		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188		.200 ^c



Dari hasil pengolahan tabel diatas uji normalitas data yang diperoleh besar nilai Test Ststistic $0,188 > 0,05$ dan berdasarkan nilai *Asymp* diperoleh $0,200 > 0,05$. Maka dapat kita lihat bahwa data tersebut normal.



Berdasarkan grafik histogram diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi secara normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng, dimana grafik histogram menunjukkan distibusi data telah mengikuti garis diagonal yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan.

Coefficients^a

Model	Unstandar	Standar	T	Sig.
	dized	dized		
	Coefficien	Coeffic		
	ts	ients		
	B	Std. Erro	Beta	
		r		
(Const	6.612	4.63		1.4
1 ant)	7			26
Pengal				9
oaksia				
n	.848	.102	.719	8.3
Tenag				33
a				0
Kerja				.00

Berdasarkan tabel diatas dari variabel Pengalokasian Tenaga Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 8,333 > t_{tabel} 1,997$ dengan tingkat nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pengalokasian Tenaga Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Carefastindo Cabang Medan.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719	.517	.509	2.580

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien kolerasi (R) adalah 0,719 atau hampir mendekati angka 1 yang artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel Pengalokasian Tenaga Kerja terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah dalam kategori kuat. Dan nilai *R square* 0,517 menunjukkan bahwa Pengalokasian Tenaga Keja berpengaruh terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia dengan nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) adalah 51,7% sedangkan 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil Pembahasan Penelitian

Temuan uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-t penelitian menunjukkan bahwa pengalokasian tenaga kerja, variabel independen, memiliki dampak yang unik terhadap perencanaan sumber daya manusia di PT. Carefastindo

Cabang Medan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengalokasian tenaga kerja dan perencanaan sumber daya manusia. Perhitungan yang digunakan untuk mendapatkan nilai thitung sebesar 8,333 dengan hasil signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 adalah signifikan.

Dengan demikian Ha diterima sedangkan Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Carefastindo Cabang Medan, terdapat hubungan antara faktor alokasi tenaga kerja dengan perencanaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Adji Tutus dan Dewi (2019) yang menemukan bahwa pengalokasian tenaga kerja mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia menjadi lebih baik

Nilai korelasi R berdasarkan koefisien determinasi adalah sebesar 0,719, menunjukkan kategori kuat dalam derajat hubungan antara faktor alokasi tenaga kerja dengan perencanaan sumber daya manusia. Koefisien determinasi yang dimodifikasi untuk pengaruh alokasi tenaga kerja terhadap perencanaan sumber daya manusia adalah sebesar 51,7 persen sesuai dengan nilai R Square, sedangkan sisanya sebesar 48,3 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan oleh peneliti.

5. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Assauri, Sofjan. 2016. *Manajemen Operasi Produksi*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Administrasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Fatansyah. (2015). *Info Dasar*. Bandung: Informatika Bandung.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *Konsep, Teori, dan Pengembangan Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Dalam Konteks Organisasi Publik dan Swasta*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Ghozali.2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Menggunakan IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali.A.Y. 2018. *Pengetahuan SDM*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Untuk Personel dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Melayu. 2019. *Kelola Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Administrasi Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mardalis. 2014. *Teknik Penelitian: Metode Berbasis Proposal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mello, A. M ddk. (2011). *Distribusi Kerja dalam Proses Produksi Kompleks: Sebuah Metodologi Pendukung Keputusan*. Bab 4, halaman 47 *Jurnal Operasi dan Manajemen Rantai Pasokan (JOSCM)*, [online]. Anda dapat mengaksesnya di: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/joscm/article/view/9138> [Diakses pada 19 November 2018].
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy dan Noe. (2013). *Administrasi SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi.2017. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi yang Menguntungkan dan Kompetitif*. Yogyakarta: UGMPress.

Prastowo, Andi. 2016. *Metode Penelitian: Tinjauan dengan Pertimbangan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.

Mutiara Sari. 2015. *Administrasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Romney, Mashall B. Dan Steinbart, (2015), *Edisi 13 "Sistem Informasi Akuntansi"* oleh Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari, Salemba Empat, Jakarta.

Simamora, (2015). *Manajemen SDM*. Yogyakarta: STIEY.

Sunyoto, Danang. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Sugiyono. 2018. *Metode Riset Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. "Mengenai Usaha Tenaga".