

PENGARUH REKRUTMEN , KRITERIA SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK BRI Tbk MANADO)

THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, SELECTION CRITERIA, AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY IN PT. BANK BRI TBK. BRANCH MANADO)

Oleh :

Fenezha J. Lotulong¹

Yantje Uhing²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹fenezhalotulong@gmail.com

²yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak : Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. SDM ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas, sehingga kenyataan membuktikan, bahwa seorang karyawan merupakan aset pokok dari suatu organisasi. Dalam arti, karyawan yang berkualitas harus memiliki kinerja yang unggul sehingga tujuan perusahaan tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, kriteria seleksi, dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BRI Cabang Tondano. Jenis penelitian ini kuantitatif. Populasi dari perusahaan berjumlah 100 karyawan dan diperoleh sampel 100 karyawan. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, kriteria seleksi dan pelatihan secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor rekrutmen, kriteria seleksi, dan pelatihan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga faktor rekrutmen, kriteria seleksi dan pelatihan harus di perhatikan.

Kata Kunci : rekrutmen, kriteria seleksi, pelatihan, kinerja karyawan

Abstract : In the current era of globalization is necessary for qualified human resources because the advancement of a company is very dependent on the quality of human resources or employees, Human Resources is supporting the organization with the work, talent, creativity, so the facts prove that an employee is the main asset of an organization, that is, qualified employees must have superior performance so that the company's goals are achieved. This study aims to find out about the effect of recruitment, selection, and training both simultaneously and partially on the employee performance at PT. Bank BRI Branch Tondano. This research used quantitative method. The company population amounted to 100 employees and obtained a sample of 100 employees. For the analysis technique, this research used multiple linear regression analysis. The result shows that recruitment, selection, and training both simultaneously and partially are significant influence on the employee performance. Recruitment factors, criteria selection and training greatly affect employee performance so that recruitment factor, selection criteria and training must be considered

Keywords : recruitment, criteria selection, training, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas, sehingga kenyataan membuktikan, bahwa seorang karyawan merupakan aset pokok dari suatu organisasi. Dalam arti, karyawan yang tidak berkualitas, dalam pelaksanaan tugasnya dapat mengakibatkan suatu kegagalan pencapaian tujuan yang di harapkan suatu organisasi. Betapapun sumber daya lain dan kemampuan lain yang dimiliki perusahaan, akan tetapi tidak didukung oleh kualitas dan kemampuan kerja karyawan, maka hasil kerja tidak akan tercapai secara maksimal. Untuk itulah organisasi membutuhkan tenaga kerja berkualitas yang memiliki karakteristik ketrampilan bekerja. Wawasan pengetahuan yang luas, professional, produktif, dan memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mampu memberikan kontribusi yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam halnya masalah rekrutmen suatu perusahaan juga harus memilih dan seleksi karyawan yang di rekrut apakah seorang karyawan itu mampu memberikan dampak positif bagi suatu organisasi perusahaan tersebut, apakah seorang karyawan yang di rekrut bisa mencapai tujuan organisasi perusahaan untuk memperoleh keberhasilan. Untuk itu perlu bagi suatu perusahaan untuk melakukan seleksi penerimaan karyawan dan melihat potensi, kinerja dan loyalitas.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang di lakukan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan seefektif mungkin. Secara keseluruhan pelatihan pada akhirnya akan berdampak pada daya saing organisasi dan peningkatan kinerja organisasi menyeluruh. Namun seringkali banyak organisasi yang tidak menyadari bahwa pelatihan sangat penting di lakukan untuk meningkatkan produktifitas karyawan, dan ketika terjadi kesulitan keuangan seringkali anggaran untuk pelatihan dikurangi, padahal hal itu akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga meningkatkan turn over karyawan yang pada akhirnya justru meningkatkan biaya untuk rekrutmen karyawan baru.

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI Cabang Tondano.
2. Kriteria Seleksi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI Cabang Tondano.
3. Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI Cabang Tondano.
4. Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BRI Cabang Tondano.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2005:10) yaitu : Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien.

Rekrutmen

Simamora (2004:170), menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Al Fajar dan Heru (2010:105), tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi mengisi lowongan kerja yang ada.

Kriteria Seleksi

Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Pelatihan

Ardana dan Komang (2012:91) menyatakan pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu

pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Zurnali (2004) *the goal of training is for employees to master knowledge, skills, and behaviors emphasized in training programs and to apply them to their day to day activities.*

Kinerja

Mathis dan Jackson (2006:78) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Robbins (2008) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Aziz (2017), melakukan penelitian tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, Tujuan penelitian ini dilaksanakan untuk menjelaskan pengaruh dari perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian ini di dapat Peneltian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

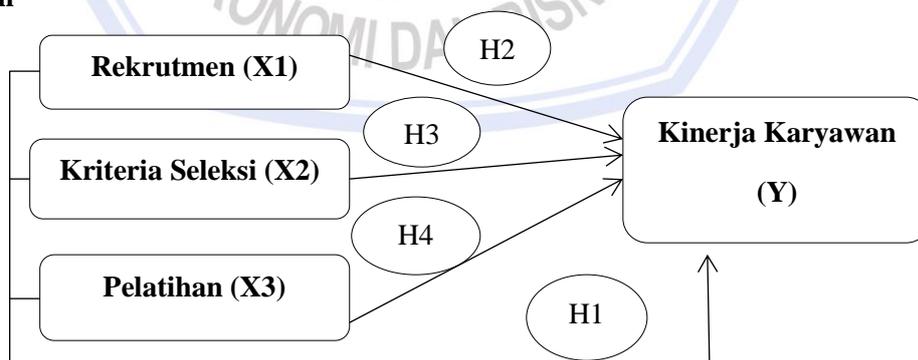
Bawono (2017), melakukan penelitian tentang analisis pengaruh rekrutmen meliputi seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Liebra Permana Wonogiri, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah proses rekrutmen yang meliputi seleksi, pelatihan dan penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kombinasinya dan hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan antara variable independen yaitu seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Naibaho (2012), melakukan penelitian tentang analisis sistem rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan hasil yang di dapat dari penelitian ini menunjukan variabel independen yaitu rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Yuniarti (2016), melakukan penelitian tentang Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil yang di dapat variabel rekrutmen, seleksi dan pelatihan cukup berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiawan (2015), melakukan penelitian tentang Pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula ngadirejo, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Ngadirejo. Dan hasil yang di dapat variabel rekrutmen dan pelatihan cukup berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

H1: Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan diduga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRI Cabang Tondano.

H2: Rekrutmen diduga berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRI Cabang Tondano.

H3: Kriteria Seleksi diduga berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRI Cabang Tondano.

H4: Pelatihan diduga berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BRI Cabang Tondano

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan metode dan teori yang ada maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Bank BRI Cabang Tondano, Jl.Pinaesaan SK, No,17/31, Tondano Barat, Wengkol, Kabupaten Minahasa Sulawesi Utara. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan April sampai dengan Agustus.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai seluruh objek penelitian

Augusty (2006: 2). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada diperusahaan PT Bank BRI Cabang Tondano yang berjumlah 100 karyawan.

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi Augusty (2006 : 2). Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling. Karena jumlah populasi diketahui maka peneliti bisa menentukan jumlah sampel secara acak, maka peneliti mengambil sampel dari penelitian ini berjumlah 100 karyawan dalam PT Bank BRI Cabang Tondano.

Jenis Dan sumber Data

Pada penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka (Indriantoro dan Supomo, 2009 : 10). Data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam skala numerik (angka).

Sumber data di Penelitian ini ada 2 jenis yaitu Data Primer dan Data Sekunder,

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tidak melalui perantara yaitu berupa hasil wawancara (Kuncoro, 2003:127). Data primer dari penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Bank BRI Cabang Tondano khususnya data yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner.

Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari literature-literatur yang ada atau buku-buku dari dokumen dan dari perpustakaan yang digunakan sebagai acuan/teoritis dalam pembahasan skripsi (kuncoro, 2003:127). Data sekunder dari penelitian ini yaitu data yang berasal dari PT. Bank BRI Cabang Tondano.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam studi ini berdasarkan *interview* (wawancara) dan *kuisisioner* (angket). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada studi ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara terstruktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pada pegawai, atau pimpinan. Penggunaan kuisisioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu karyawan PT. Bank BRI Cabang Tondano, mengenai variabel-variabel yang akan diukur.

Teknik Analisis

Data yang di peroleh dari responden yaitu pegawai tetap *organic* melalui kuisisioner yang dibagikan akan dianalisis dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Science* (SPSS). SPSS adalah sebuah program komputer yang digunakan dalam menganalisis statistika.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

pengaruh variabel bebas, yaitu Rekrutmen (X1), Kriteria Seleksi (X2), Pelatihan (X3), terhadap variabel terikat/tidak bebas, yaitu kinerja karyawan (Y).

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Penelitian

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel penelitian

Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai R Tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Rekrutmen (X1)				
1	0.631			
2	0.632	0.197	0.000	Valid
3	0.747			
4	0.786			
Kriteria Seleksi (X2)				
1	0.627			
2	0.807	0.197	0.000	Valid
3	0.770			
4	0.504			
Pelatihan (X3)				
1	0.622			
2	0.679	0.197	0.000	Valid
3	0.732			
4	0.674			
Kinerja Karyawan (Y)				
1	0.715			
2	0.808	0.197	0.000	Valid
3	0.710			
4	0.613			

Sumber : Olahan data spss 2018

Tabel 2. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	15.335	2.335		6.566	.000
	Rekrutmen	.023	.100	.023	.230	.819
	Seleksi	-.084	.072	-.118	-1.162	.248
	Pelatihan	.152	.103	.151	1.482	.142

^aSumber : Olahan data spss 2018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk memastikan pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Analisis yang digunakan untuk hasil penelitian ini adalah statistik

inferen berupa regresi linier berganda yaitu alat analisis peramalan nilai pengaruh beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan terikat. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana : Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta
 β = Koefisiensi regresi
 X_1 = Rekrutmen
 X_2 = Seleksi

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel Y.

Tabel 3. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.995	3	2.665	1.085	.359 ^b
	Residual	235.845	96	2.457		
	Total	243.840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Kriteria Seleksi

sumber : Olahan data spss 2018

Hasil analisis regresi menggunakan $F_{hitung} = 1.085 < F_{tabel} = 1.39$ dengan tingkat signifikan p-value = $0,359 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima atau H_a ditolak yang berarti bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.335	2.335			6.566	.000
	Rekrutmen	.023	.100	.023		.230	.819
	Seleksi	-.084	.072	-.118		-1.162	.248
	Pelatihan	.152	.103	.151		1.482	.142

Sumber: Olahan data spss 2018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis ini menguji apakah Rekrutmen, Kriteria Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Rekrutmen (X_1) $t_{hitung} = 0.230 < t_{tabel} = 2.000$ dan tidak signifikansi p-value = $0,819 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima atau Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

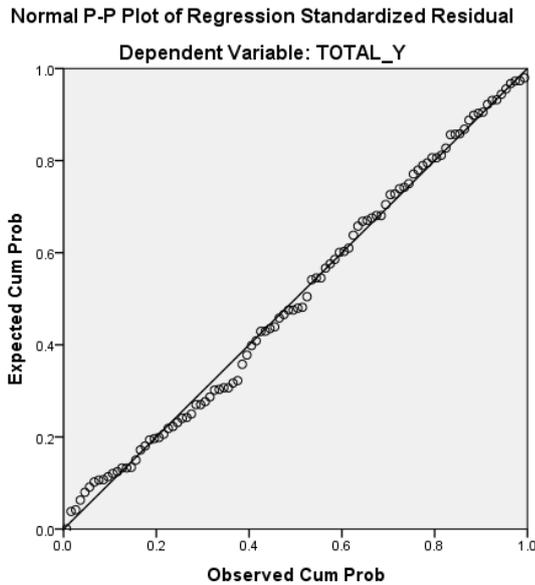
Hasil uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Kriteria Seleksi (X_2) $t_{hitung} = -1.162 < t_{tabel} = 2.000$ dan tidak signifikansi p-value = $0,248 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima atau Kriteria Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t pada tabel di atas dapat dilihat bahwa Pelatihan (X_3) $t_{hitung} = 1.482 < t_{tabel} = 2.000$ dan tidak signifikansi $p\text{-value} = 0,142 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima atau Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Asumsi Klasik Regresi

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat untuk dipergunakan dalam penelitian ini

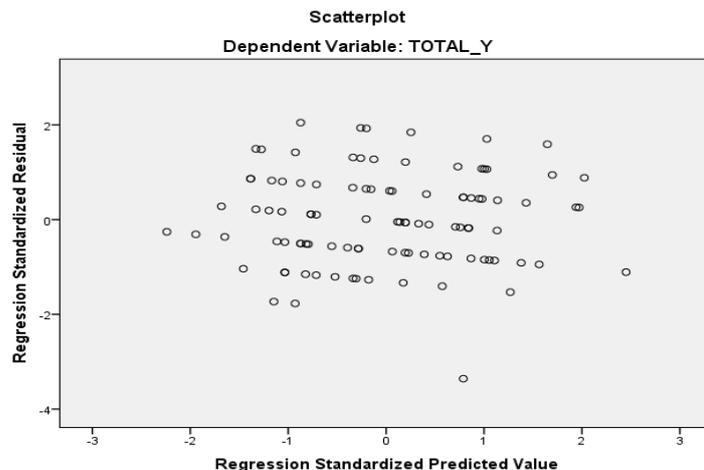
Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot
 Sumber: Olah Data SPSS, 2018

Dilihat dari gambar 2 menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
 Sumber: Olah Data SPSS, 2018

Dari gambar 3 yang ditampilkan untuk uji Heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya Heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependent Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi variabel Rekrutmen adalah 0.023 artinya apabila bertambah satu skala maka Kinerja Karyawan akan meningkat, ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Palembang, Nelwan, Pandowo. (2017) tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kriteria Seleksi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi variabel Kriteria Seleksi adalah -0.084 artinya apabila bertambah satu skala maka Kinerja Karyawan akan meningkat, ini menunjukkan bahwa variabel Seleksi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Nugroho (2012) tentang pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi variabel Pelatihan adalah 0.152 artinya apabila bertambah satu skala maka Kinerja Karyawan akan meningkat, ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Endang, Tewel dan Trang (2017) tentang pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Bri Tbk Cabang Tondano
2. Kriteria Seleksi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Bri Tbk Cabang Tondano
3. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Bri Tbk Cabang Tondano
4. Rekrutmen, Kriteria Seleksi, dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada PT.Bank Bri Tbk Cabang Tondano

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Faktor Rekrutmen sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga harus memperhatikan faktor Rekrutmen.
 2. Faktor Kriteria Seleksi mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga harus memperhatikan faktor Kriteria Seleksi
 3. Faktor Pelatihan sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga harus memperhatikan faktor Pelatihan.
- Secara umum bahwa harus memperhatikan factor Rekrutmen, Kriteria Seleksi, Pelatihan tersebut karena berdasarkan penelitian ini, sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Al Fajar dan Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama. UPP STIM YKPN, Yogyakarta.

Ardana dan Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.

- Augusty, F. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Aziz, T. A. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *JABM*. Vol. 3 No.5 Agustus 2017, Hal 87-98, <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm> Di akses tanggal 8 September 2018.
- Bawono, A. 2017. Analisis Pengaruh Rekrutmen Meliputi Seleksi, Pelatihan dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SIJ*. Vol. 4 No.6 Oktober, Hal 231-245, <http://journal.unsa.ac.id/index.php/sij/view/17432> Di akses tanggal 10 Agustus.
- Endang, K. A., Tewel, B. dan Trang, I. 2017 Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya pada kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. *Jurnal Emba* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 354 – 372, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15625> Di akses tanggal 17 September 2018.
- Hasibuan, M.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Akasara, Jakarta.
- Indriantoro dan Supomo. 2009. *Metode Penelitian*. Gramedia, Jakarta.
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*, Erlangga, Jakarta.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Naibaho, H. 2012. Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EKSEKUTIF* VOL.5 No. Desember 2012. Hal 123 – 142, <http://jurnal.ibmt.ac.id/article/view/12356789/pdf.content> Di akses tanggal 5 september 2018.
- Nugroho, M. A. 2012. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanudin Makasar. *Jurnal HJEB*. Vol. 3 No. 2 September 2012. Hal 132-144, <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/1260&sa=U&ved=2ah/content.pdf> Di akses tanggal 10 september 2018.
- Palembang, A.V.T., Nelwan, O.S. dan Pandowo, M. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Emba* Vol. 5 No.3 September 2017, Hal 3479 – 3488, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17567> Di akses tanggal 17 September 2018 .
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II. Prenhallindo, Jakarta.
- Setiawan, F. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadirejo. *Jurnal SIMKI*. VOL.2 No.1 July 2015, Hal 87 – 112, <https://simki.unpkediri.ac.id> Di akses tanggal 10 September 2018.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. YKPN, Yogyakarta.
- Teguh, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Jakarta.
- Zurnali, C. 2004. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Divisi Long Distance PT Telkom Tbk. Tesis*. Unpad, Bandung. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1628/content.pdf> Di akses tanggal 9 September 2018.

Yuniarti, Y. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal SIMKI*. VOL.4 No.2 July 2016, Hal 32 – 45, <https://simki.unpkediri.ac.id> Di akses tanggal 10 September 2018.

