
**PENGARUH PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO**

*INFLUENCE OF HR PLANNING, RECRUITMENT AND PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.PLN
(PERSERO) SULUTTENGGO AREA*

Oleh:

**Siti W.P.Noer¹
Irvan. Trang²
Yantje Uhing³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail :

¹sitinoer678@yahoo.co.id

²irvan_trang@yahoo.com

³yantje_uhing@yahoo.com

Abstrak : Perencanaan SDM yang baik, *the right men in the right place* akan dapat diraih oleh perusahaan. Penempatan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya dapat tercapai dengan lebih optimal dan cepat karena perusahaan telah mengetahui dengan baik kualitas SDM yang diperlukan, bagaimana merekrutnya bila hendak menambah karyawan, juga bagaimana mempertahankan karyawan-karyawan terbaik. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tiga variabel yaitu Perencanaan SDM, Rekrutmen Dan Penempatan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Perencanaan SDM, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO. Sampel sebanyak 65 karyawan dari 181 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan yaitu secara simultan dan parsial Perencanaan SDM, Rekrutmen Dan Penempatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Perencanaan SDM, Rekrutmen, Penempatan Dan Kinerja Karyawan*

Abstract: *Good human resource planning, the right men in the right place will be achieved by the company. The placement of competent and proper employees in his position can be achieved more optimally and quickly because the company has been well aware of the quality of human resources needed, how to recruit it if it wants to add employees, as well as how to retain the best employees. There are several things that affect employee performance, in this study the authors only examine the three variables of HR Planning, Recruitment and Placement. The purpose of this research is to know Human Resource Planning, Recruitment and Placement Against Employee Performance. Population in this research is PT.PLN (PERSERO) SULUTTENGGO AREA. Sample of 65 employees from 181 employees. The analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS program. The results showed that simultaneously and partially Human Resource Planning, Recruitment and Placement Affect Against Employee Performance.*

Keywords: *HR Planning, Recruitment, Placement And Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah organisasi agar bisa terus bertahan dan efisien memerlukan suatu perencanaan sumber daya manusia, baik organisasi publik maupun organisasi privat tanpa perencanaan yang jelas, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menentukan kebutuhan riil akan pegawai baik sehubungan dengan perluasan maupun peningkatan kualitas organisasi.

Listrik merupakan Sumber Daya Energi siap pakai yang dikonversi dari bentuk energi primer melalui teknologi, sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, listrikpun berkembang menjadi kebutuhan primer yang sangat dibutuhkan manusia untuk menunjang berbagai fasilitas kehidupan. Semua gerak langkah kemajuan teknologi, selalu berhubungan dengan kebutuhan energi listrik.

Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Manajemen SDM yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan.

Fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dimana kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi perusahaan pada umumnya harus dimulai dari suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
2. Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
4. Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Samsuddin (2006:22) menyatakan manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam organisasi. Hasibuan (2007:6) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Perencanaan SDM

Perencanaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara sistematis dan strategis yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja/pegawai dimasa yang akan datang dalam suatu organisasi dengan menggunakan sumber informasi yang tepat, guna penyediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas sesuai yang dibutuhkan Rivai (2008:36). Perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara cara tertentu. Perencanaan ini dimaksudkan agar organisasi terhindar dari kelangkaan sumber daya manusia pada saat dibutuhkan maupun kelebihan sumber daya manusia pada saat kurang dibutuhkan Umar (2009).

Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi

dalam perencanaan kepegawaian Sudiro (2011:52). Marwansyah (2012:106) proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

Penempatan

Siswanto(2005:32) mendefinisikan penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Mathis & Jackson (2006:262) mendefinisikan penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja Edy Sutrisno (2010:151).

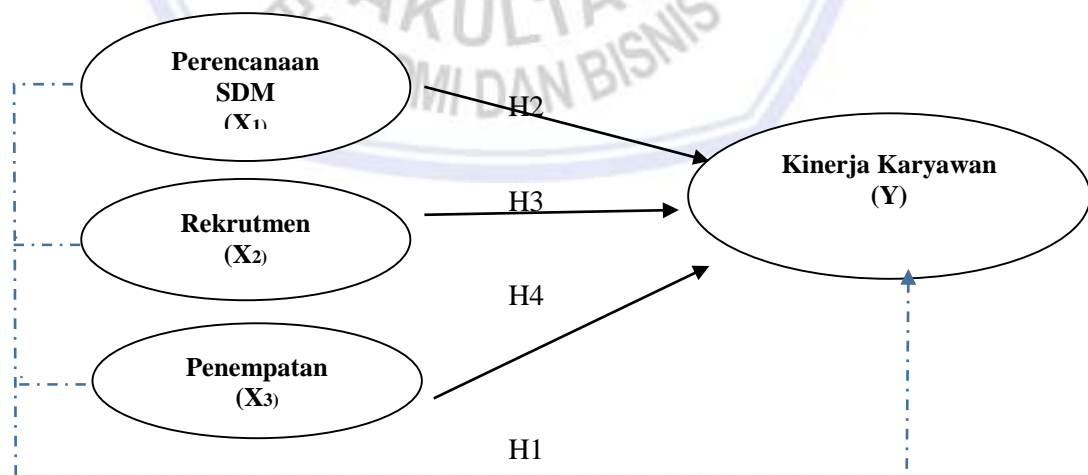
Penelitian Terdahulu

Inneke (2011) melakukan penelitian tentang Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INDONESIA ASAHAN ALUMUNIUM KUALA TANJUNG. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh perencanaan, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dwihatmojo (2016) melakukan penelitian tentang Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati jaya meubel Amurang. Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang secara simultan maupun parsial. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Runtunuwu (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja, penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis kuantitatif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo (H_1)
2. Perencanaan SDM berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo (H_2).
3. Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo (H_3).
4. Penempatan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo (H_4)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif, penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012:36) adalah: merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, Jalan Bethesda No 32 Manado. Periode waktu penelitian dimulai dari bulan Agustus sampai dengan Januari tahun 2017.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yaitu 181 orang karyawan, penelitian ini menggunakan 65 sampel.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, yang terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heterokedastikitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. BUMN seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Semua item kuesioner yang digunakan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,227$ (nilai r_{tabel} untuk $n=65$). Sehingga butir instrumen dalam penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien α yang nilainya cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuesioner adalah *reliabel* dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Validitas dan Reabilitas**Tabel 1 Uji Validitas**

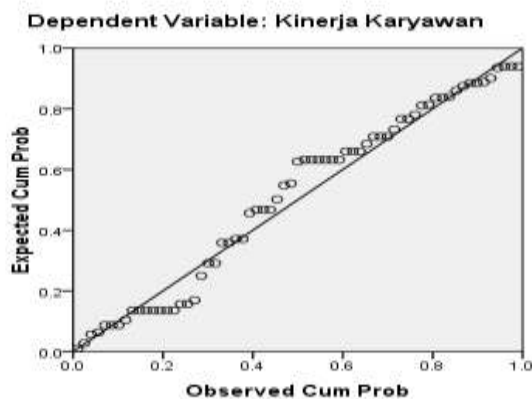
Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
(X ₁)	X1.1	0,764	0.244	Valid
	X1.2	0,675	0.244	Valid
	X1.3	0,747	0.244	Valid
	X1.4	0,853	0.244	Valid
	X1.5	0,396	0.244	Valid
(X ₂)	X2.1	0,732	0.244	Valid
	X2.2	0,718	0.244	Valid
	X2.3	0,758	0.244	Valid
	X2.4	0,348	0.244	Valid
	X2.5	0,482	0.244	Valid
(X ₃)	X3.1	0,647	0.244	Valid
	X3.2	0,594	0.244	Valid
	X3.3	0,865	0.244	Valid
	X3.4	0,594	0.244	Valid
	X3.5	0,865	0.244	Valid
(Y)	Y1.1	0,848	0.244	Valid
	Y1.2	0,742	0.244	Valid
	Y1.3	0,848	0.244	Valid
	Y1.4	0,765	0.244	Valid
	Y1.5	0,765	0.244	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Tabel 2 Uji Reabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Perencanaan SDM	0.776	Reliabel
Rekrutmen	0.732	Reliabel
Penempatan	0.785	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.805	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan 2017

Hasil Uji Asumsi Klasik**1. Uji Normalitas****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumber : data hasil olahan, 2017

Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal maka residual yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas

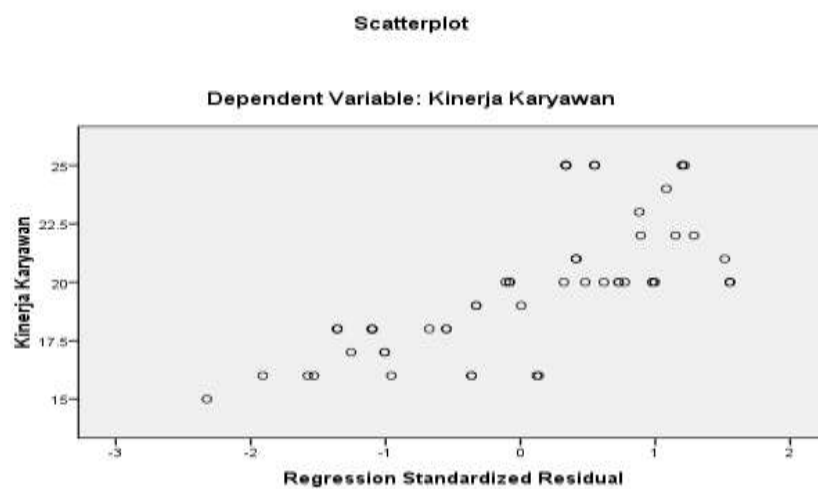
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Perencanaan SDM	.990	1.011
Rekrutmen	.964	1.038
Penempatan	.963	1.038

Sumber : data hasil olahan, 2017

Tabel diatas nilai VIF dari variabel Perencanaan yaitu 1.011, variabel Rekrutmen yaitu 1.038 dan variabel Penempatan yaitu 1.038 maka disimpulkan tidak terjadi multikolienaris.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data hasil olahan, 2017

Gambar 3. *scatterplots* dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
(Constant)	13.339	3.625		3.679	.000
Perencanaan SDM	.444	.120	.325	3.709	.000
Rekrutmen	-.601	.135	-.396	-4.452	.000
Penempatan	.541	.082	.588	6.614	.000

Sumber : data hasil olahan, 2017

Hasil pada tabel 8. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut.

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

$$Y = 13.339 + 0,444X_1 + (-0,601X_2) + 0,541X_3 + e$$

Nilai konstanta (α) adalah 13.339 artinya jika variabel independen yang terdiri Perencanaan SDM (X_1), Rekrutmen (X_2), dan Penempatan (X_3) nilainya sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 13.339 satuan. Nilai koefisien regresi Perencanaan SDM sebesar 0,444 artinya apabila Perencanaan meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,444 satuan. Nilai koefisien regresi Rekrutmen sebesar -0,601 artinya apabila Rekrutmen meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan turun sebesar 0,601 satuan. Nilai koefisien regresi Penempatan sebesar 0,541 artinya apabila Penempatan meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,541 satuan.

Uji F (Simultan)

Uji simultan atau uji F merupakan pengujian hipotesis secara bersama sama untuk menguji hubungan signifikansi Perencanaan SDM (X_1), Rekrutmen (X_2), dan Penempatan (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut: Tingkat Kepercayaan 95% $\alpha = 0,05$

Tabel 9. Anova

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	308.272	3	102.757	23.418	.000 ^a
Residual	267.666	61	4.388		
Total	575.938	64			

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Hasil pada Tabel 9 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23.418 dengan signifikansi 0,000, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi adalah sebesar 2,75. Hal ini berarti $F_{hitung} = 23.418 > F_{tabel} = 2,75$ dan signifikansi $< 0,05$ dengan demikian disimpulkan bahwa variabel Perencanaan Sdm, Rekrutmen, Penempatan Secara Bersama-Sama Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T (Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh secara terpisah masing-masing variabel bebas yang terdiri dari perencanaan sdm (X_1), rekrutmen (X_2), dan penempatan (X_3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Perencanaan SDM (X_1) Nilai $t_{hitung} = 3.709 > t_{tabel} = 1.669$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya perencanaan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan diterima. Rekrutmen (X_2) Nilai $t_{hitung} = -4.452 > t_{tabel} = -1.669$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya rekrutmen berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Karyawan. hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan ditolak. Penempatan (X_3) Nilai $t_{hitung} =$

$6.614 > t_{tabel} = 1.669$ dengan signifikansi $0,000 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya penempatan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Perencanaan SDM , Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Perencanaan SDM (X_1), Rekrutmen (X_2), dan Penempatan (X_3) diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel perencanaan SDM, rekrutmen dan penempatan secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo

Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai cara untuk mencoba menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan cara tertentu. Hasil uji t menjelaskan bahwa perencanaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan. Hasil uji t menjelaskan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Hasil uji t menjelaskan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
2. Perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
4. Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Sebaiknya PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo memperhatikan hasil dalam penelitian ini agar dapat mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih baik lagi kedepan.
2. PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo agar dapat mempertahankan kredibilitas dan kinerja karyawan yang baik.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembanding untuk melakukan penelitian lain yang ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sudiro. 2011: *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB. Press
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan*. Bumi aksara, Jakarta.
- Hiskia Jonest Runtuuwu, 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-11 Vol.3 No.3, Hal,81-89
- Inneke Qamariah, 2011. Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INDONESIA ASAHAN ALUMUNIUM KUALA TANJUNG. *Jurnal Ekonomi* Vol 14, No2 , Hal 63-73
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Mathis Robert L. Dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa Salemba Empat. Jakarta
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.151
- Samsudin. S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Pustaka Setia.
- Sigit Dwihatmojo, 2016. Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada CV. JATI JAYA MEUBEL AMURANG. *Jurnal EMBA* ISSN 2303-1174 Vol.4 No 1, Hal 120-129
- Siswanto. (2005) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.*: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*?. ALFABETA. Bandung.
- Sutrisno. Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Jakarta.
- Umar. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi II.PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.