

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO
AREA MANADO)

*THE INFLUENCE OF THE RECRUITMENT, SELECTION, AND PLACEMENT OF WORK ON
PERFORMANCE OF EMPLOYEES*
(CASE STUDY ON THE EMPLOYEES OF PT PLN (PERSERO) REGION SULUTTENGGGO
MANADO AREA)

Oleh:
Arthur V. T. Palembang¹
Olivia S Nelwan²
Merinda Pandowo³

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

e-mail: 1Arthur.palembang79@yahoo.com
2olivenelwan@gmail.com
3iinpan@yahoo.com

Abstrak: Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel dari Penelitian ini adalah keryawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji signifikan simultan, dan uji signifikan parameter individual. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda, yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinan rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 24,7%. Saran, untuk PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, untuk meningkatkan Kinerja karyawan dengan Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja yang baik.

Kata Kunci : *rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, kinerja karyawan.*

Abstract: *The purpose of this research is to know the influence of the Recruitment, selection, and placement of work on performance of employees. Population and sample of this research are employees of PT PLN (Persero) Area Suluttenggo Area of Manado. Data analysis in the form of test validity, reliability test, test, test the normality multicollinearity, heterokedastisitas test, multiple linear regression, analysis of test coefficient significant simultaneous trials, determinants, and a significant test of individual parameters. Research results are obtained through multiple linear regression test, namely recruitment, selection, and work placements are not significant effect on performance of employees. Based on the testing coefficients of determinants of recruitment affect the performance of employees amounting to 24.7%. Advice, to PT. PLN (Persero) Area Suluttenggo Area, to improve the performance of employees with the system of recruitment, selection and placement of the Work.*

Keywords: *recruitment, selection, job placement, employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting dalam perusahaan, disamping faktor-faktor produksi lainnya, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Untuk mendapatkan manusia yang berkualitas maka setiap perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja yang tepat dan konsisten dalam prakteknya.

Hasibuan (2008:28) rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menambah karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut dilakukan karena perusahaan yang terus berkembang, maka dibutuhkan karyawan baru untuk dapat mengikuti perkembangan yang dilakukan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2012:261) seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berprestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini di harapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang direkrutnya.

Mathis dan Jackson (2012:262) penempatan kerja adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja tenaga kerja.

Kepala Satuan Komunikasi Korporat PLN I Made Suprateka mengatakan, "2019 adalah tahun realisasi 35.000 MW, seyogyanya hal ini sejalan dengan kesiapan sumber daya manusia yang ada di PLN. Kehadiran kami di sini dalam rangka regenerasi SDM untuk mendukung program 35.000 MW," ujarnya. Ia juga mengatakan, dengan aplikasi *online* bebas biaya itu dipastikan dapat meminimalkan kecurangan dan penipuan rekrutmen pegawai PLN. "Jalur yang perlu dilalui oleh pelamar hanya satu yakni lewat rekrutmen.pln.co.id dan tidak ada yang lain," tambah dia. Menurut dia, sistem rekrutmen baru itu diharapkan mempermudah PLN menjaring tenaga-tenaga kerja unggul, mengingat pada 2017 PLN membutuhkan tambahan 6.056 pegawai untuk mengejar rasio elektrifikasi pada 2019.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. PIn (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado"

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
2. Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.
3. Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2000:4).

Perencanaan Sumber daya manusia

Notoatmodjo menyatakan Perencanaan sumber daya manusia (human resources planning) adalah inti dari manajemen sumber daya manusia. Karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan, pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah (1998; 12).

Rekrutmen

Dubois menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses untuk menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengajaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia (2004:96).

Seleksi

Rivai, seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi (2008, 170).

Penempatan Kerja

Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno, Mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya” (2003:138).

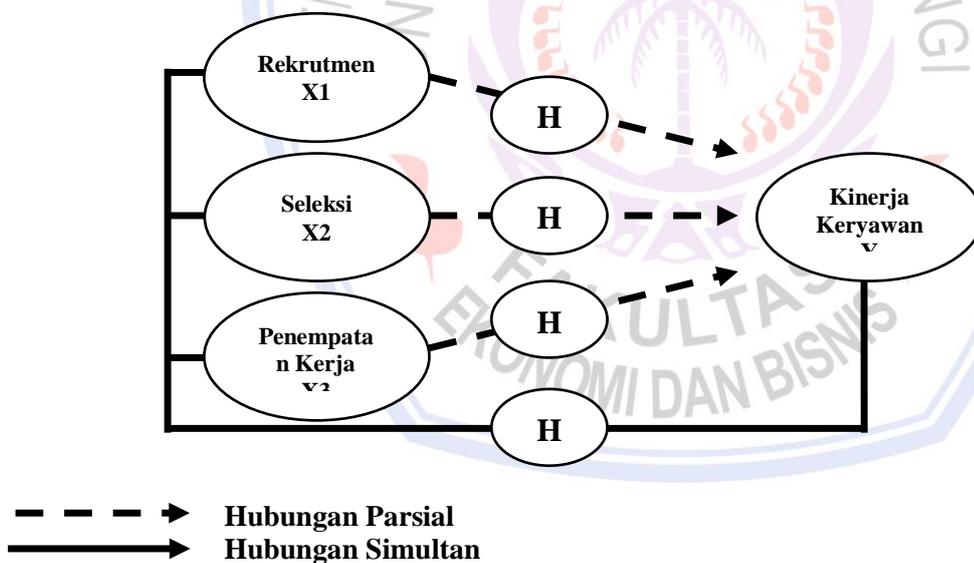
Kinerja Karyawan

Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (2009:67).

Penelitian Terdahulu

Ombui Kepha (2016), Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dan rekrutmen dan seleksi sangat signifikan pada 0,374 ($P = 0,000$).

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: *Kajian 2017*

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. H1 : Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja diduga secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Rekrutmen diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Seleksi diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Penempatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian.**

Jenis penelitian, dikategorikan pada jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di kota Manado yaitu pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, alamat lengkap Jl. Ahmad Yani no. 32 Manado. Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 3 bulan, mulai dari pengumpulan data, tabulasi data dan olah data. Penelitian berlangsung dari bulan 1 Maret 2017 sampai dengan 31 Mei 2017.

Populasi dan Sampel.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado yang berjumlah 86 Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang responden berdasarkan jumlah kuesioner yang dikembalikan dan yang terisi. Dari 86 jumlah kuesioner yang disebar.

Metode Analisis

Metode analisa yang digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinan (R^2), Uji signifikan simultan (uji statistik F), Uji signifikan parameter individual (uji statistik t)

Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan index korelasi *product momen pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi <0.05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. *Alpha Cronbach's* merupakan salah satu koefisien yang handal dapat menunjukkan bagaimana setiap item dapat berkorelasi positif satu sama lain. Peneliti menggunakan *Alpha Cronbach's* tingkat uji reliabilitas penggunaan = 0,05.

Uji Normalitas

Uji normalitas maksudnya untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Distribusi data tidak normal, karena terdapat nilai data ekstrem dalam data yang diambil Suliyanto (2005:63).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji ini diperlukan untuk mengetahui korelasi antara variabel independen dalam suatu model regresi. Selain itu deteksi terhadap multikolinearitas bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji t-parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data model regresi terdapat ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain Ghozali (2005:105).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Variabel Terikat Yaitu Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Rekrutmen
X_2	= Seleksi
X_3	= Penempatan Kerja
e	= Error (Variabel Bebas Lain Diluar Model Regresi)

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen rendah. Apabila nilai R^2 mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian parameter individual dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Alpha Cornbach	Status
Rekrutmen (X_1)	X1.1	0,000	Valid	0,733	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
Seleksi (X_2)	X2.1	0,000	Valid	0,611	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		

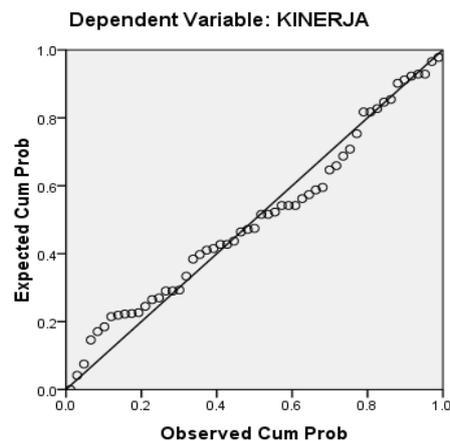
Penempatan Kerja (X3)	X3.1	0,000	Valid	0,495	Reabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
Kinerja (Y)	Y1	0,000	Valid	0,767	Reabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		

Sumber : Olah Data 2017 Kuisisioner

Tabel 1, menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) dikatakan valid. Nilai *alpha cronbach* untuk setiap pernyataan dari variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) $> 0,2201$ (r tabel), maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



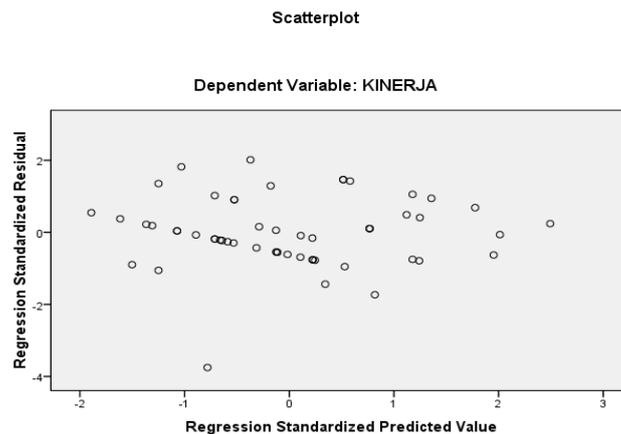
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Olahan Data 2017

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 . Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Penempatan Kerja (X3) di bawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 3. Hasil Uji Normalitas***Sumber : Olahan Data 2017*

Gambar diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variable Kinerja (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.369	.672
	X1	.179	.136
	X2	.231	.131
	X3	.305	.183

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olahan Data 2017

Persamaan regresi $Y = 1,369 + 0,179 X1 + 0,231 X2 + 0,305 X3 + 55$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan Kerja (X3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variable terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variable independen tersebut.

Konstanta (α) sebesar 1,369 memberikan pengertian bahwa jika Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan Kerja (X3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja (Y) sebesar 1,369 satuan.

Uji Koefisien Determinan (R^2)**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.289	.247	.41541

Sumber : Olahan Data 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,537 artinya mempunyai hubungan sangat kuat. Nilai adj R square adalah 0,247 atau 24,7% artinya pengaruh semua variabel bebas : Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan Kerja (X3) terhadap variabel independent Kinerja adalah sebesar 24,7% dan sisanya sebesar 75,3% di pengaruhi variabel lain.

Uji Hipotesis F**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis F**

F	Sig.
6.896	.001 ^a

Sumber : Olahan Data 2017

Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis t**Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis t**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2.038	.047
	REKRUTMEN	1.318	.193
	SELEKSI	1.771	.083
	PENEMPATAN KERJA	1.668	.101

Sumber : Olahan Data 2017

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,193 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Rekrutmen (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil uji t pada table diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,083 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Seleksi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y). Dari hasil uji t pada table diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,101 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan menerima H_0 atau Penempatan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

PENUTUP**Kesimpulan**

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja secara Simultan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

2. Pengujian Hipotesis secara simultan (uji F) diperoleh F_{hitung} sebesar 6,896 dengan nilai Sig. = 0,001, artinya Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), dan Penempatan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)..
3. Pengujian Hipotesis secara Parsial Uji (Uji t), diperoleh T_{hitung} Rekrutmen sebesar 1,318 dengan nilai Sig. = 0,193, artinya Rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), T_{hitung} Seleksi sebesar 1,771 dengan nilai Sig. = 0,083, artinya Seleksi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y), dan T_{hitung} Penempatan Kerja sebesar 1,668 dengan nilai Sig. = 0,101, artinya Penempatan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y)
4. Hasil koefisien determinasi atau R square (r^2), diketahui Nilai adj R square adalah 0,247 atau 24,7% artinya pengaruh semua variabel bebas : Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2), dan Penempatan Kerja (X_3) terhadap variabel independent Kinerja adalah sebesar 24,7% dan sisanya sebesar 75,3% di pengaruhi variabel lain.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, untuk meningkatkan Kinerja karyawan dengan Sistem Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini, variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja hanya mampu menjelaskan sebesar 24,7% dan sisanya sebesar 75,3% di pengaruhi variabel lain. Penelitian ini belum memasukan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.
3. Hasil Penelitian menunjukan bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu saran bagi pihak PLN agar tetap memperhatikan variabel tersebut sehingga dapat memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Amstrong, Michael. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Transito Asri Media. Jakarta
- A.S. Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UIPress),Depok.
- Agus, Sunyoto, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit IPWI,Jakarta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Cardoso Gomes, Faustino. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Cardoso Gomes, Faustino. (1995). *Manajemen SDM dan Offset*. Yogyakarta, Indonesia.
- David, Dubois D. 2004. *Competency-Based Human Resource Management*. Davies-Black Publishing, California.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta

- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta
- Notoatmodjo, S., 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Suwatno. 2003. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press, Bandung.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. PT. Bumi Aksara; Jakarta
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (cetakan kelima). PT Refika Aditama. Bandung.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.

