

PENGARUH SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG SIGLI KABUPATEN PIDIE

Husaini Abdullah ⁽¹⁾, Dedi Musliadi ⁽²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur
Email: husaini.sigli@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie dan untuk mengetahui variabel seleksi dan rekrutmen karyawan, variabel mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie. Sampel dalam penelitian ini 54 orang karyawan, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian dan analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 78,9% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor seleksi (X₁), dan faktor rekrutmen karyawan (X₂), dengan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 62,2% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baiknya dilaksanakan seleksi maka semakin berpengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan sebesar 62,2% berpengaruh secara signifikan (sig. 0,057) terhadap kinerja karyawan, sedangkan selebihnya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini.

$$Y = 3.588 + 0.348X_1 + 0.452X_2$$

Nilai konstanta sebesar 3.588 artinya jika variabel seleksi (X₁) meningkat sebesar 3.588 persen maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,348 persen, sedangkan rekrutmen karyawan (X₂) diasumsikan tetap. Selanjutnya jika rekrutmen karyawan (X₂) meningkat sebesar 3.588 persen saja, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,452 persen dengan asumsi variabel seleksi (X₁) dianggap tetap.

Uji F diperoleh F_{-hitung} sebesar 41.938 dan F_{-tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2.39 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{-hitung} lebih besar dari F_{-tabel}. Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o. Artinya ada pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Seleksi, Rekrutmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Manusia adalah makhluk filosofis, artinya manusia mempunyai akal untuk berfikir, ilmu pengetahuan dan mempunyai

kebutuhan dalam kehidupan, antara lain, manusia juga memiliki sifat yang unik, berbeda dengan makhluk lain dalam perkembangannya. Implikasi dari keseragaman

ini bahwa individu memiliki kebebasan dan kemerdekaan untuk memilih dan mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan atau tiap-tiap potensi tanpa menimbulkan konflik dengan lingkungannya. Dari sisi keunikan dan keragaman individu, maka diperlukan bimbingan untuk membantu setiap individu mencapai perkembangan yang sehat dilingkungannya,

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu diberikan perlindungan, baik dari segi kesehatan maupun dari segi kesejahteraan. Salah satu cara dalam meningkatkan keterampilan dan wawasan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pengarahan dan meningkatkan pengalaman kerja yang baik, sehingga sumber daya manusia mampu bersaing dalam memajukan organisasi.

Dalam era globalisasi suatu organisasi harus memiliki berbagai kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi baik itu organisasi bisnis pemerintah dan organisasi swasta diharapkan akan menjadi tujuan. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seseorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusialah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya. Manajemen sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan organisasi dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada

masyarakat. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam organisasi dan bagi masyarakat.

Pada dasarnya bimbingan perlu diterapkan pada karyawan dalam organisasi juga merupakan upaya bantuan untuk menunjukkan perkembangan karyawan secara optimal baik secara kelompok maupun individu sesuai dengan hakekat kemanusiannya dengan berbagai potensi, kelebihan dan kekurangan, kelemahan serta permasalahannya.

Untuk tercapai maksud tersebut, maka organisasi perlu melakukan seleksi karyawan dengan baik dan tepat sehingga diperoleh karyawan yang terampil sesuai dengan kualifikasinya yang dapat mewujudkan visi dan misi organisasi. Kegiatan seleksi karyawan merupakan faktor penting dilakukan dengan tujuan organisasi memperoleh karyawan yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan.

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Peneliti menyimpulkan bahwa Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai persyaratan kerja untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi. Setelah kegiatan seleksi karyawan dilakukan maka organisasi memberikan bimbingan kepada karyawan, dapat dilakukan melalui penganalisaan saat melakukan rekrutmen karyawan dengan baik dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie yang bergerak dibidang jasa perbankan, hal ini erat hubungannya dengan seleksi dan rekrutmen karyawan sehingga karyawan digunakan

dapat memberikan manfaat yang terbaik untuk kemajuan organisasi. Melalui seleksi dan rekrutmen karyawan maka organisasi dengan mudah memposisikan karyawan yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sehingga dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu manajemen dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Sasaran pelayanan bimbingan kepada karyawan, baik secara perorangan maupun kelompok yang menjadi sasaran pelayanan pada umumnya adalah perkembangan dan perilaku individu, namun secara lebih nyata dan langsung adalah sikap dan tingkah lakunya yang dipengaruhi oleh aspek-aspek kepribadian dan kondisi sendiri, serta kondisi lingkungannya, sikap dan tingkah laku dalam perkembangan kehidupan manusia, mendorong perumusan prinsip-prinsip dalam bimbingan kerja.

Namun demikian permasalahan yang terjadi selama ini kegiatan seleksi yang dilakukan belum menerapkan prosedur yang jelas. Padahal seleksi karyawan adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualified dan berkompeten yang akan dioutputkan serta mengerjakan semua pekerjaan dalam perusahaan. Selain kegiatan seleksi, maka rekrutmen karyawan merupakan yang faktor penting dilakukan. Pada tahap rekrutmen, semua calon karyawan dimotivasi dan didorong untuk datang melamar, semakin banyak semakin baik sehingga menghasilkan kumpulan data pelamar. Bisa jadi satu posisi lowongan yang diperlukan oleh suatu perusahaan akan mendapatkan seratus orang yang datang melamar. Namun demikian kegiatan rekrutmen karyawan belum dilakukan dengan prosedur yang tepat sehingga organisasi sulit untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka tertarik penulis untuk mengambil judul penelitian ini tentang: **Pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie.**

Metode Penelitian Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data sebagaimana yang diperlukan, maka dilakukan serangkaian penelitian dengan cara:

Observasi

Penulis akan melakukan pengamatan atau observasi langsung pada objek penelitian yaitu dengan mengamati dan melihat keadaan kegiatan kerja yang dilakukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie.

Angket

Untuk mendapatkan keterangan lebih lanjut maka peneliti menyusun sejumlah angket untuk dibagi-bagikan kepada responden yang berisikan tentang pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie.

Dokumentasi,

adalah data-data yang sudah diinventarisasi pada objek penelitian, yaitu tentang latar belakang karyawan serta tugas-tugas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie.

Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya variabel dalam penelitian ini maka penulis membuat batasan dan definisi operasional variabel yang disajikan pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 1
 Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur	Item Pertanyaan
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011:94)	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektifitas 5.Kemandirian(Robbins, 2011:260):	Skala Likert	Y1 Y2 Y3 Y4 Y5
2	Seleksi (X1)	Seleksi pegawai dilakukan oleh perusahaan modern, bila kedua pokok di atas sudah ditetapkan. Jadi, pertama tama sudah ditetapkan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan dan kemudian sudah ditentukan sumber-sumber pegawai yang diperlukan. Tenaga tenaga kerja yang tersedia dari berbagai macam sumber pegawai itu belum tentu cocok dengan tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karenanya seleksi pegawai harus dilaksanakan agar benar-benar terdapat pegawai yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang dipangkunya (Manullang, 2013:122)	1.Formasi 2.Permohonan 3.Seleksi administrasi 4.Wawancara 5.Penilaian (Jackson, 2009:261)	Skala Likert	X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5

3	Rekrutmen Karir (X2)	Rekrutmen (<i>Recruitment</i>) adalah "serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi , kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaankepegawaian Henry (2012:212)	1.Kebutuhan Karyawan 2.Pemberian Informasi 3.Evaluasi 4.Keputusan 5.Penempatan (Desler, 2012:134)	Skala Likert	X2.1 X2.2 X2.3 X2.3 X2.5
---	----------------------	--	---	--------------	--------------------------------------

Skala Pengukuran

Hasil jawaban kuesioner yang dikumpulkan di diberikan score sehingga diperoleh jumlah score hasil jawaban responden, selanjutnya ditampilkan dalam bentuk tabel. Untuk memberi score digunakan skala likert yaitu:

Tabel 2
 Score Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Supranto, (2011:105)

Dengan menggunakan skala likert, maka data dikumpulkan dalam bentuk kuesioner sehingga harus didapatkan angka dalam bentuk score jawaban dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel untuk dilakukan pengolahan dengan menggunakan model SPSS.

Teknik Analisis Data

Data-data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan rumus regresi Linier Berganda (Sudjana, 2011:140) yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Seleksi

X₂ = Rekrutmen Karyawan

a, b = Parameter

e = Standar error

Uji hipotesis ini adalah membandingkan nilai t-tabel pada daftar distribusi, dengan derajat kebebasan (dk-2), dengan $\alpha = 0,05$ atau taraf signifikan 5%. Dengan ketentuan:

- Jika nilai t_{hitung} diperoleh $\geq t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis Ha diterima, Hipotesis Ho ditolak.
- Jika nilai t_{hitung} diperoleh $< t_{\text{tabel}}$ maka hipotesis Ha ditolak, Hipotesis Ho diterima.

Derajat kebebasan digunakan untuk memperoleh nilai t-tabel yaitu Dk-n.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dirumuskan diterima atau ditolak, maka harga t-hitung dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut: “hipotesis nol (Ho) diterima jika $t(1-1/2n \alpha) < t(1-1/2 \alpha)$ dimana derajat kebebasan yang digunakan adalah $dk = (N-2)$ dalam hal ini harga Ho ditolak.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba instrumen penelitian merupakan tahap penting dalam proses pelaksanaan sebuah penelitian. Penelitian menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Dengan uji coba instrumen penelitian akan diperoleh hasil berupa tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Uji Validitas

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan tingkat

signifikan 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai total *pearson correlation* $> 0,3$ atau probabilitas kurang dari 0,5 maka item tersebut *valid* (Arikunto, 2011:146). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel” Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Correlation Product Moment*. Rumus uji validitas.

Uji Realibilitas (Uji Keandalan)

Menurut Arikunto (2011:149) realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan kepada orang yang berbeda dan waktu yang berbeda pula.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$ (Arikunto, 2011:152). Uji reliabilitas diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 19.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita, (Haryadi, 2011:53).

Uji normalitas dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan statistik. Histogram memperlihatkan distribusi frekuensi dari data yang diamati. Statistik digunakan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal ataukah tidak, yang dinyatakan dalam:

$$JB = (n - k)/6. [S^2 + 1/4 (K - 3)^2]$$

Di mana n adalah jumlah observasi; k sama dengan nol untuk suatu data biasa dan jumlah koefisien pada saat meneliti residual dari suatu persamaan; S = *skewness*, dan K = kurtosis. Dalam hipotesis nol yang menyatakan residual berdistribusi normal, statistik secara asimtotis merupakan distribusi Chi-Square dengan derajat kebebasan 2, atau probabilitasnya sekitar 0.6781. Semakin kecil nilai probabilitas statistik (mendekati 0.000), kita dapat menolak hipotesis bah

Uji Heterokedastisitas

Uji *Heterokedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya *heterokedastisitas* dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot regresi*. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sedangkan uji *heterokedastisitas* dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan *scatterplot regresi*, (Haryadi, 2011:78).

Analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik dengan melihat gambaran fenomena yang terjadi, apabila uji ini dinyatakan valid dan andal barulah dilakukan pengujian statistik.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linier yang sempurna (mendekati

kesempurnaan) antara beberapa atau semua variabel bebas. Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai *variance inflationfactor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila hubungan antara semua atau beberapa variabel penjelas sangat erat berarti terjadi Multikolinearitas, akibatnya variabel penaksir cenderung menjadi terlalu besar, (Haryadi, 2011:90).

Uji Hipotesis

Data-data yang sudah terkumpul dibuat dalam bentuk tabel dan membuat rancangan matrik, sehingga data dianalisis lebih mudah dan juga menghitung skore jawaban dari kuesioner sesuai dengan sistematika pengolahan data.

Uji Simultan (uji F)

Hasil analisis regresi linear akan menunjukkan besarnya pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependen, maka untuk membuktikan pengaruh (variabel independen) terhadap (variabel dependen) dapat dilakukan dengan menggunakan uji F, dengan ketentuan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan (Sig F) < Sig ($\alpha = 0,05$) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Demikian pula sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan (Sig F) > Sig ($\alpha = 0,05$) maka menerima H_0 dan menolak H_a .

Uji Parsial (uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh (variabel independen) secara parsial terhadap (variabel dependen) dimana bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan (Sig t) <

Sig ($\alpha = 0,05$) maka menerima H_0 dan Menolak H_a .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Gambaran terhadap responden di daerah penelitian yang penulis teliti pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie, memiliki karyawan sejumlah 54 orang. Karakteristik responden digambarkan dari jenis kelamin responden, umur, berapa lama sudah bekerja dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden disajikan pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4
 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja dan tingkat pendidikan

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	46,3
	Perempuan	29	53,7
2	Umur		
	20-25 tahun	10	18,5
	30-35 tahun	23	42,6
	40-45 tahun	14	25,9
	50 tahun	7	13,0
3	Lamanya bekerja		
	<5 tahun	12	22,2
	6-10 tahun	26	48,1
	>15 tahun	16	29,6
4	Tingkat Pendidikan		
	SMA/ sederajat	1	1,9
	D.III	11	20,4
	Strata 1 (S1)	38	70,4
	Strata 2 (S2)	4	7,4
	Jumlah	54	100

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Berdasarkan tabel 4.1. di atas dapat dijelaskan bahwa, karakteristik berdasarkan jenis kelamin di daerah penelitian. Jenis kelamin laki-laki sebesar 46,3% dan jenis kelamin perempuan adalah sebesar 53,7%. Dengan demikian responden yang banyak di

daerah penelitian adalah berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat bahwa, umur responden antara 20 tahun sampai dengan 25 tahun adalah 18,5%, umur responden antara 30 tahun sampai dengan 35 tahun sebesar 42,6%, responden yang berumur 40 tahun sampai dengan 45 tahun adalah 25,9% dan responden yang umurnya di atas 50 tahun adalah 13,0%. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja, sebesar 22,2% responden dengan masa kerja di bawah 5 tahun, masa kerja responden antara 6 tahun sampai 10 tahun adalah 48,1%, responden dengan masa kerjanya dan masa kerja di atas 15 tahun adalah 29,6%.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Sebesar 1,9% responden menamatkan pendidikan SMA/ sederajat, 20,4% responden menamatkan pendidikannya D.III, sedangkan tingkat pendidikan responden jenjang Strata S1 adalah 70,4%, responden yang jenjang pendidikan strata S2 adalah 7,4%.

Analisis Frekuensi Jawaban Responden

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden pada setiap indikator yang diajukan melalui kuesioner, maka dilakukan analisis frekuensi jawaban responden sebagaimana disajikan dalam lampiran. Hasil dari analisis jawaban responden dengan 3 variabel, masing-masing variabel seleksi 5 indikator, variabel rekrutmen karyawan 5 indikator dan variabel kinerja karyawan 5 indikator. Untuk lebih jelasnya frekuensi jawaban responden disajikan pada Tabel 4.2 berikut ini.

Frekuensi Jawaban Responden untuk Kinerja Karyawan (Y)

Indikator pada variabel kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini memiliki 5 indikator. Dari perhitungan frekuensi yang telah dilakukan, maka dapat dilihat hasil jawaban ke 54 responden

terhadap 5 item indikator tersebut pada tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
 Frekuensi Jawaban Indikator Kinerja
 Karyawan (Y)

Item	STS	TS	KS	S	SS	Mean
Y ₁	2	1	10	27	14	3,93
	3,7%	1,9%	18,5%	50,0%	25,9%	
Y ₂	1	3	4	30	16	4,06
	1,9%	5,6%	7,4%	55,6%	29,6%	
Y ₃	1	3	10	24	16	3,94
	1,9%	5,6%	18,5%	44,4%	29,6%	
Y ₄	2	3	11	29	9	3,74
	3,7%	5,6%	20,4%	53,7%	16,7%	
Y ₅	1	3	18	26	6	3,61
	1,9%	5,6%	33,3%	48,1%	11,1%	
Rata-Rata						3,86

Sumber :Data Diolah (2019)

Dari tabel 4.2.di atas, terlihat bahwa untuk variabel kinerja pada indikator pertama (Y₁) terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju adalah 3,7% dan tidak setuju 1,9%. Namun yang menjawab kurang setuju 18,5% responden, yang memberikan jawaban setuju sebesar 50,0%, dan responden yang memberikan jawaban sangat setuju 25,9%.

Selanjutnya untuk indikator kedua (Y₂) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 1,9% dan tidak setuju 5,6%. Akan tetapi terdapat 7,4% responden memberikan kurang setuju, 55,6% responden memberikan jawaban setuju dan responden memberikan jawaban sangat setuju 26,6%.

Sedangkan untuk indikator (Y₃) responden yang memberikan nilai sangat tidak setuju 1,9%, sedangkan yang tidak setuju 5,6%, akan tetapi 18,5% responden memberikan nilai kurang setuju dan 44,4% responden memberikan nilai setuju dan responden memberikan nilai sangat setuju 29,6%.

Frekuensi jawaban responden untuk indikator (Y₄) responden yang memberikan nilai sangat tidak setuju 3,7% dan tidak setuju 35,6%, namun 20,4% responden memberikan jawaban kurang setuju, 53,7% responden memberikan jawaban setuju dan

16,7% responden memberikan jawaban sangat setuju.

Frekuensi jawaban responden untuk indikator (Y₅) responden yang memberikan nilai sangat tidak setuju 1,9% dan tidak setuju 5,6%, namun 33,3% responden memberikan nilai kurang setuju, dan 48,1% responden memberikan nilai setuju dan responden memberikan nilai sangat setuju 11,1%.

Frekuensi Jawaban Responden tentang Seleksi (X₁)

Dari perhitungan frekuensi yang telah dilakukan, maka dapat dilihat hasil jawaban ke 54 responden terhadap 5 item indikator tersebut pada tabel 4.3 di bawah ini:

1. Formasi dan seleksi karyawan menggunakan metode tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi
2. Permohonan harus dilengkapi dengan persyaratan yang telah ditentukan
3. Seleksi administrasi karyawan disesuaikan dengan prosedur secara objektif dan adil
4. Wawancara untuk mengenal karyawan lebih dekat dan mudah dipahami oleh karyawan
5. Penilaian dan sistem seleksi dilakukan secara tepat dan baik.

Tabel 4.3
 Frekuensi Jawaban Responden tentang
 Seleksi (X₁)

Item	STS	TS	KS	S	SS	Mean
X _{1.1}	1	4	6	26	17	4,00
	1,9%	7,4%	11,1%	48,1%	31,5%	
X _{1.2}	2	1	10	25	16	3,96
	3,7%	1,9%	18,5%	46,3%	29,6%	
X _{1.3}	1	4	6	26	17	4,00
	1,9%	7,4%	11,1%	48,1%	31,5%	
X _{1.4}	1	3	11	29	10	3,81
	1,9%	5,6%	20,4%	53,7%	18,5%	
X _{1.5}	0	6	9	25	14	3,87
	0,0%	11,1%	16,7%	46,3%	25,9%	
Rata-Rata						3,53

Sumber :Data Diolah (2019)

Dari tabel 4.3. di atas, terlihat bahwa untuk indikator pertama ($X_{1.1}$) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 1,9% dan tidak setuju 7,4%. Akan tetapi terdapat 11,1% responden memberikan jawaban kurang setuju, 48,1% responden memberikan jawaban setuju dan responden memberikan jawaban sangat setuju 31,5%.

Selanjutnya untuk indikator ($X_{1.2}$) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 3,7% dan tidak setuju 1,9%, namun sebesar 18,5% responden memberikan jawaban kurang setuju, 46,3% pegawai memberikan jawaban setuju dan 29,6% responden memberikan jawaban sangat setuju.

Pada indikator ($X_{1.3}$) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 1,9 dan tidak setuju 7,4%, namun sebesar 11,1%, responden memberikan jawaban kurang setuju, 48,1% responden memberikan jawaban setuju dan responden memberikan jawaban sangat setuju 31,5%.

Sedangkan untuk indikator ($X_{1.4}$) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 1,9, responden memberikan jawaban tidak setuju 5,6%, namun sebesar 20,4% responden memberikan jawaban kurang setuju, 53,7% responden memberikan jawaban setuju dan responden memberikan jawaban sangat setuju 18,5%.

Pada kategori indikator ($X_{1.5}$) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju tidak ada dan responden memberikan jawaban tidak setuju 11,1%, namun sebesar 16,7% responden memberikan jawaban kurang setuju, 46,3% responden memberikan jawaban setuju dan responden memberikan jawaban sangat setuju 25,9%.

Frekuensi Jawaban Responden tentang Rekrutmen Karyawan (X_2)

Pada variabel rekrutmen karyawan (X_2) dalam penelitian ini memiliki 5

indikator, adapun kelima indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan karyawan pada organisasi sehingga dilakukan rekrutmen karyawan
2. Pemberian informasi tentang rekrutmen karyawan dilaksanakan melalui media dan promosi
3. Evaluasi rekrutmen karyawan dilakukan oleh pihak yang berwenang yang telah ditetapkan
4. Keputusan hasil rekrutmen ditetapkan secara adil dan bijaksana
5. Penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan.

Tabel 4.4
 Frekuensi Jawaban Responden tentang Rekrutmen Karyawan (X_2)

Item	STS	TS	KS	S	SS	Mean
X _{2.1}	2	2	9	24	17	3,96
	3,7%	3,7%	16,7%	44,4%	31,5%	
X _{2.2}	1	6	8	25	14	3,83
	1,9%	11,1%	14,8%	46,3%	25,9%	
X _{2.3}	1	3	5	27	18	4,07
	1,9%	5,6%	9,3%	50,0%	33,3%	
X _{2.4}	0	4	8	29	13	3,94
	0%	7,4%	14,8%	53,7%	24,1%	
X _{2.5}	2	1	13	29	9	3,78
	3,7%	1,9%	24,1%	53,7%	16,7%	
Rata-Rata						3,91

Sumber : Data Diolah (2019)

Dari tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa variabel rekrutmen karyawan dengan indikator pertama ($X_{2.1}$) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 3,7% yang tidak setuju 3,7%. Akan tetapi terdapat 16,7% responden memberikan jawaban kurang setuju, 44,4% responden memberikan jawaban setuju dan 31,5% responden memberikan jawaban sangat setuju.

Sedangkan untuk indikator pertama ($X_{2.2}$) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 1,9% dan tidak setuju 11,1%. Akan tetapi terdapat 14,8% responden memberikan jawaban kurang setuju, 46,3% responden memberikan jawaban setuju dan responden memberikan jawaban sangat setuju 25,9%.

Pada indikator pertama ($X_{2.3}$) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju 1,9% dan tidak setuju 5,6%.

Akan tetapi terdapat 9,3% responden memberikan jawaban kurang setuju, 50,0% responden memberikan jawaban setuju dan 33,3% responden memberikan jawaban sangat setuju.

Selanjutnya indikator pertama (X_{2.4}) tidak terdapat responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju 7,4%. Akan tetapi terdapat 14,8% responden memberikan jawaban kurang setuju, 53,7% responden memberikan jawaban setuju dan responden memberikan jawaban sangat setuju 24,1%. Pada indikator pertama (X_{2.5}) responden yang memberikan jawaban sangat tidak setuju tidak ada 3,7 dan tidak setuju 1,9%. Akan tetapi terdapat 24,1% responden memberikan jawaban kurang setuju, 53,7% responden memberikan jawaban setuju dan responden memberikan jawaban sangat setuju 16,7%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan secara statistik, dengan menggunakan uji *pearson Product-Moment Coefisien of Correlation* dengan bantuan perangkat program *Statistic Pagcket Social Saince* (SPSS). Nilai korelasi hasil perhitungan SPSS yang diperoleh dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment*. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5
 Hasil Uji Validitas

Item Kuesione r	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% N=54	Keterangan
X1.1	X1	.698	211	Valid
X1.2		.712	211	Valid
X1.3		.801	211	Valid
X1.4		.710	211	Valid
X1.5		.797	211	Valid
X2.1	X2	.818	211	Valid
X2.2		.683	211	Valid
X2.3		.811	211	Valid
X2.4		.742	211	Valid
X2.5		.733	211	Valid

Y1	Y	.762	211	Valid
Y2		.748	211	Valid
Y3		.751	211	Valid
Y4		.767	211	Valid
Y5		.628	211	Valid

Sumber: Hasil penelitian diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 211, dan variable ini dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tujuan uji realibilitas adalah untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner yang berkaitan dengan konstruk-onstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau mempunyai kehandalanapabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berbeda pula. Untuk menilai keandalan kuesioner yang digunakan, maka digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*, yang lazim digunakan oleh pengujian kuesioner guna melihat koefisien yang dapat diterima di atas 0,50 dan koefisien minimum yang dapat diterima di atas 0,60. Uji realibilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat keandalan telah memenuhi persyaratan yaitu sebagaimana terlihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6
 Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Dan variabel	Jumlah variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Seleksi (X1)	5	.798	Handal
2	Rekrutmen Karyawan (X2)	5	.812	Handal
3	Kinerja Karyawan (Y)	5	.784	Handal

Sumber: Hasil penelitian diolah (2019)

Dari uji di atas dapat dilihat bahwa, apabila alpha untuk masing-masing variabel yaitu diferensiasi seleksi (X1) dengan nilai alpha 0,798 persen, variabel rekrutmen karyawan (X2) nilai alpha 0,812 persen, dan kinerja karyawan (Y) di peroleh alpha 0,784 persen. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi salah satu persyaratan baik, karena nilai alpha melebihi 60%.

Uji Asumsi Klasik

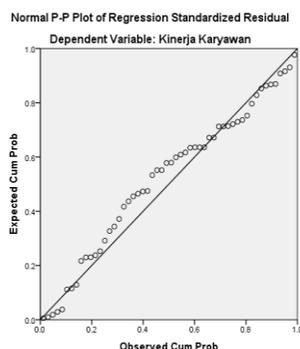
Uji Normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk menguji data dari sampel yang diambil normal ataupun tidak. Sampel yang di fokuskan dalam penelitian ini terlihat semuanya aktif dan berfungsi dalam memberikan pernyataan melalui kuesioner yang diberikan. Residual variabel yang terdistribusi normal yang terletak disekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari diagonal). Berdasarkan *P-plot* hasil analisis pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Dengan demikian uji normalitas dalam penelitian ini handal dan dapat dipercaya normalitasnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat normal P-P Plot pada gambar 4.1 di bawah ini.

Gambar 4.1

Dependent Variabel : Kinerja Pegawai



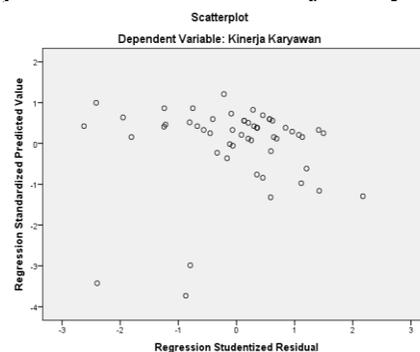
Dari lampiran ditunjukkan oleh gambar dapat dilihat bahwa data penelitian memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai *plot P* terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya dapat dilihat uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan kepengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Gambar 4.2

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Pada grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*), dimana jika nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan terjadi *multikolinearitas*. Tetapi nilai nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinearitas* antar variabel. Nilai untuk masing-masing

variabel bebas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
 Nilai VIF Variabel Bebas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Seleksi (X ₁)	0,437	2,289	Non Multikolinearitas
2	Rekrutmen Karyawan (X ₂)	0,437	2,289	Non Multikolinearitas

Sumber : Data primer, diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa setiap variabel baik Seleksi (X₁) maupun nilai rekrutmen karyawan (X₂) memiliki nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala *multikolinearitas* terhadap variabel penelitian sehingga layak untuk digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Analisis regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data regresi linier berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8
 Hasil Regression
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.588	1.740		2.062	.044
1 Seleksi	.348	.124	.364	2.794	.007
Rekrutmen Karyawan	.452	.123	.478	3.668	.001

Dari data-data pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 3.588 + 0.348X_1 + 0.452X_2$

Nilai konstanta sebesar 3.588 artinya jika variabel seleksi (X₁) meningkat sebesar 3.588 persen maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,348 persen, sedangkan rekrutmen karyawan (X₂) diasumsikan tetap. Selanjutnya jika rekrutmen karyawan (X₂) meningkat sebesar 3.588 persen saja, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,452

persen dengan asumsi variabel seleksai (X₁) dianggap tetap. Selanjutnya nilai koefisien korelasi dan nilai koefisien determinasi sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4-9
 Collinearity Statistics

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.789 ^a	.622	.607	2.075	.622	41.938	2	51	.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,789 atau 78,9% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor seleksi (X₁), dan faktor rekrutmen karyawan (X₂), dengan kinerja karyawan (Y). Semakin tingginya nilai yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, artinya semakin erat pula hubungan antara seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan nilai sebesar 78,9%.

Sedangkan nilai koefisien diterminasi (R²) adalah sebesar 0,622 atau 62,2% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baiknya dilaksanakan seleksi maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan sebesar 62,2% berpengaruh secara signifikan (sig. 0,044) terhadap kinerja karyawan, sedangkan selebihnya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini.

Pembuktian Hipotesis

Uji T

Uji T adalah untuk mengalisis hipotesis secara parsial. Sebagaimana hipotesis yang

telah ditetapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Pembuktian hipotesis dengan uji-T secara partial yang dilakukan.

Tabel 4.10
 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.588	1.840		2.062	.044
Seleksi	.348	.124	.364	2.794	.007
Rekrutmen Karyawan	.452	.123	.478	3.668	.001

Untuk variabel seleksi (X1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,794 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,675. Untuk variabel rekrutmen karyawan (X2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,668 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,675. Untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.062 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,675. Dengan kata lain T_{hitung} > T_{tabel}. Ini berarti secara parsial variabel seleksi dan rekrutmen karyawan ada pengaruh yang signifikan antara variabel faktor seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja karyawan, hipotesis Ha dan menolak Ho, karena diperoleh T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel}.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan. Dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 41.938 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2.39 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}. Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis Ha dan Menolak hipotesis Ho.

Artinya ada pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

- Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor seleksi dan rekrutmen karyawan.
- Hasil penelitian dan analisis data diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 78,9% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor seleksi (X1), dan faktor rekrutmen karyawan (X2), dengan kinerja karyawan (Y). Semakin tingginya nilai yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, artinya semakin erat pula hubungan antara seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan nilai sebesar 78,9%.
- Nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 62,2% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baiknya dilaksanakan seleksi maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan sebesar 62,2% berpengaruh secara signifikan (sig. 0,057) terhadap kinerja karyawan, sedangkan selebihnya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini.
- Ada pengaruh yang signifikan antara variabel faktor seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja karyawan, hipotesis Ha dan menolak Ho, karena diperoleh T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel}.
- Uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 41.938 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2.39 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka

keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o . Artinya ada pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathani (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Arikunto, Suharsimi (2011). *Prosedur Penelitian dan Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiarta (2015). *Analisis pengaruh seleksi dan prosedur terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat*. Medan: Skripsi FE-USU.
- Edwin, Plippo (2009). *Manajemen Personalial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Demawan, W (2011). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Desler (2008). *Manajemen Personalial*, Jakarta: Pustaka Nasional
- Farida D. (2009). *Pengantar Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Gunung Agung.
- Faustino (2010). *Manajemen Personalial*, Jakarta: Erlangga.
- Gunawan. (2014). *Pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan* (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang). Skripsi, FE Universitas Brawijaya Malang.
- Jackson (2009). *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Jasnita (2015). *Pengaruh Seleksi pegawai dan rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Sumatera Utara*. Medan: Skripsi FE-USU.
- Jemmy Rumengan (2009). *Metodologi Penelitian dengan menggunakan SPSS*, Jakarta: Cipta Pustaka.
- Gibson (2009). *Efektivitas dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Erlangga.
- Hardian (2009). *Manajemen Perkantoran*, Jakarta: Erlangga.
- Haryadi, S. (2011). *SPSS vs Lisrel*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani, T, (2011), *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPF.
- Hasibuan, Malayu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simomara (2012). *Pengembangan karir*, Jakarta: Erlangga.
- Manullang (2013), *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Erlangga,
- Muchdarsyah (2012). *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mondy (2009). *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara, Pratama.
- Robianto (2009). *Pengukuran Efektifitas Kerja*, Jakarta: Gunung Agung.

- Robbins, Stephen P (2011). *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Jakarta: Gramedia, Jakarta.
- Siagian, S.P (2010). *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Jakarta: Erlangga.
- Simamora (2010). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak (2009). *Manajemen personalia*, Jakarta: Gunung Agung
- Sudjana, (2006). *Dasar-dasar Statistika*, Jakarta: Erlangga.
- Sudrajat (2011). *Ekonmetrika*, Jakarta: Erlangga.
- Suganda (2012). *Administrasi Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Kedua, Jakarta, Erlangga.
- Suparman (2011). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supranto, (2006). *Pengukuran Tingkat Kepuasan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Surtina (2012). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Gramedia Grafika.
- Surya, Dharma (2010), *Manajemen Kinerja, Filsafat Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutarmi (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gramedia Grafika.
- Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*, Cetakan keempat, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Abidin (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Banda Aceh: Percetakan Unsyiah.