



Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan

Yurliaman Ndruru¹, Ratna Kristina Zalukh², Elazhari³, Manner Tampubolon⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: yurliaman1234@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adalah seberapa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan berjumlah 40 karyawan dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket yang berskala likert untuk memberikan jawaban terhadap item pertanyaan dan diolah data dengan menggunakan SPSS versi 26.0 melalui uji validitas data, uji reliabilitas data, uji normalitas data, uji multikolinieritas dan uji hipotesis. Hasil penelitian tentang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan adalah 77,8% dan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Oleh karena itu, perusahaan dapat terus meningkatkan dan menyempurnakan proses rekrutmen dan memastikan proses rekrutmen berjalan efisien dan efektif. Karyawan yang sudah direkrut, diberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai agar karyawan mudah beradaptasi dengan baik dengan lingkungan kerja sehingga lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dan kedua yang diajukan dapat diterima di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor kunci yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan dalam era globalisasi. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan efektivitas SDM (Aziz 2017). Meskipun perusahaan memiliki sumber daya material dan finansial yang cukup, tetapi tanpa SDM yang berkualitas, pencapaian tujuan perusahaan menjadi sulit. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin berkembang harus fokus pada pemberdayaan dan pengembangan SDM. Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan kualitas SDM berperan kunci dalam

mencapainya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus memperhatikan aspek-aspek seperti rekrutmen, yang merupakan proses mendapatkan karyawan berkualitas untuk perusahaan. Kinerja karyawan yang berkualitas adalah kunci keberhasilan perusahaan. Namun, dalam penelitian ini, terdapat beberapa permasalahan dalam kinerja karyawan di perusahaan yang menjadi objek penelitian (Hadiyati, 2019).

Beberapa masalah tersebut termasuk keterlambatan, kurangnya kedisiplinan, kebijakan rekrutmen yang tidak jelas, dan persepsi tentang nepotisme dalam jenjang karier. Kondisi ini, jika tidak diatasi, dapat merugikan perusahaan (Kartodikromo, 2017). Standar kinerja dalam perusahaan adalah landasan penting yang memungkinkan evaluasi kinerja dan pencapaian tujuan. Tidak memiliki standar kinerja yang jelas dapat mengakibatkan ketidakstabilan dan kurang efisiennya operasional perusahaan. Rumusan masalah penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan? Penelitian ini berusaha untuk memahami peran rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan pengaruh motivasi kerja sebagai perantara. penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui proses rekrutmen yang efektif dan motivasi kerja yang kuat. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana rekrutmen memengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan. Dalam konteks ini, rekrutmen menjadi awal yang kritis dalam memastikan keberhasilan perusahaan, karena pemilihan karyawan yang kompeten melalui proses rekrutmen yang baik menjadi faktor penting. Proses rekrutmen adalah pertarungan bagi perusahaan, dan hasilnya dapat menentukan kesuksesan atau kegagalan perusahaan di masa depan.

Wirawan (2015:133) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik para pelamar pekerjaan dengan memanfaatkan metode perekrutan guna mendapatkan para pelamar agar mengikuti proses seleksi dalam usaha terpenuhinya kebutuhan SDM. Proses di mulai ketika perusahaan membutuhkan karyawan baru, sampai dengan lamaran mereka di terima. Supaya bisa melaksanakan rekrutmen yang efektif, perusahaan perlu

menyediakan informasi yang berkelanjutan dan akurat tentang kualifikasi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan guna menjalankan fungsi dan tugas perusahaan. Dalam hal ini, ketepatan rekrutmen karyawan bisa diperlihatkan dari adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan rekrutmen karyawan guna mengisi lowongan kerja yang disediakan.

Yuniarsih & Suwatno (2014:102) mengemukakan rekrutmen disebut aktivitas guna memperoleh beberapa tenaga kerja dari sumber-sumber yang ada, disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan, agar mereka sanggup melaksanakan misi perusahaan guna merealisasikan tujuan dan visinya. Rekrutmen ialah serangkaian aktivitas yang dilaksanakan dengan terencana, untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang ada (Suryadana, 2015:52). Jika kebutuhan tenaga dapat dipenuhi dari dalam organisasi, misalnya untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu yang lowong. Merekrut pelamar dari dalam lebih murah dan cepat. Disamping itu, pelamar tidak perlu mengikuti orientasi karena sudah memahami dengan budaya dan iklim organisasi.

Siagian (2016:102) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik, mencari, serta menemukan pelamar yang memiliki kemampuan guna dipekerjakan dalam sebuah perusahaan. Menurut Kasmir (2017:93) mengatakan rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran. Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan rekrutmen adalah suatu proses penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Proses ini melibatkan pemahaman yang jelas tentang posisi yang akan diisi, identifikasi sumber-sumber potensial calon karyawan yang memenuhi syarat, dan pemilihan cara komunikasi yang efektif untuk menarik mereka.

Kinerja karyawan secara umum mengacu pada hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam konteks pekerjaannya. Ini mencakup sejauh mana

karyawan mencapai tujuan dan tugas yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan atau atasan mereka. Menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok individu dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Wirawan (2012:5) mendefinisikan kinerja sebagai output yang dihasilkan dari indikator-indikator dan fungsi-fungsi sebuah pekerjaan pada waktu tertentu. Menurut Wibowo (2011:7), kinerja ialah mengenai melaksanakan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan terkait.

Berdasarkan berbagai definisi kinerja karyawan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan kontribusi yang diberikan oleh individu atau kelompok individu dalam konteks pekerjaan mereka. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan kuantitas dan kualitas hasil kerja, pemenuhan tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kinerja mencerminkan bagaimana individu atau kelompok individu melaksanakan pekerjaan mereka dan mencapai hasil dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, manajemen kinerja dan evaluasi kinerja karyawan menjadi penting dalam upaya untuk memastikan bahwa karyawan mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang positif terhadap kesuksesan perusahaan.

Beberapa ahli mendefinisikan bahwa menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Georg R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Kemudian Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Motivasi kerja menjadi wakil seseorang dalam melakukan sesuatu dari dalam diri maupun dari luar seorang karyawan. Suatu organisasi, terutama pemimpin ini dituntut agar

bisa memainkan sesuatu yang lebih penting yaitu memberikan stimulasi untuk mendorong terjadinya hasil yang memuaskan. Menurut Handoko (2011:66) mengatakan “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Mangkunegara (2014:124) “motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Berdasarkan berbagai definisi dan pemahaman tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas tertentu guna mencapai tujuan atau kepuasan diri karena motivasi adalah salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Berikut dikemukakan metode penelitian ini, diantaranya :

1. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif
2. Objek penelitian adalah PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan
3. Variabel penelitian adalah Rekrutmen (X), Kinerja Karyawan (Y) dan Motivasi (Z)
4. Jumlah sampel 40 karyawan
5. Metode analisis menggunakan regresi linear
6. Instrumen penelitian adalah kuesioner dengan skala likert sebagai alat ukur yang dikutip pada buku sugiyono (2019 Hal.184) dengan nilai 5, 4, 3, 2, dan 1.

Untuk menganalisis data dalam penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, maka peneliti menggunakan teknik analisis data untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, uji t dan uji F diolah dengan bantuan SPSS versi 26.00

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Dalam penelitian ini, peneliti juga mengelompokkan karakteristik jumlah responden yang berjumlah 40. Dilihat dari segi karakteristik responden berdasarkan :

1) Pendidikan

- a. SMA : 8 orang (20%)
- b. Diploma : 12 orang (30%)
- c. S1 : 20 orang (50%)

Berdasarkan data di atas, responden yang berpendidikan SMA berjumlah 8 orang (20%), responden yang berpendidikan D3 berjumlah 12 orang (30%) dan responden yang berpendidikan S1 berjumlah 20 orang (50%). Dari seluruh responden PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan, responden yang berpendidikan S1 lebih dominan dibandingkan dengan responden yang berpendidikan SMA dan D3.

- ## 2) Usia
- a. 17-34 Tahun : 25 orang (62,5%)
 - b. 35-42 Tahun : 10 orang (25%)
 - c. 43-50 Tahun : 5 orang (12,5%)

Berdasarkan data di atas, responden yang berusia 17-34 tahun berjumlah 25 orang (62,5%), responden yang berusia 35-42 tahun berjumlah 10 orang (25%) dan responden yang berusia 43-50 tahun berjumlah 5 orang (12,5%). Dari seluruh karyawan PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan, responden yang berusia 17-34 tahun lebih dominan dari responden yang berusia 35-42 tahun dan responden yang berusia 43-50 tahun.

Hasil olah data menunjukkan temuan sebagai berikut :

- 1) Nilai keseluruhan koefisien korelasi atau uji validitas (t_{hitung}) memiliki nilai yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 0,320 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa ke-20 butir pernyataan setiap variabel tersebut dinyatakan Valid. Dengan kata lain, indikator yang dibuat secara matematis dapat mengukur apa yang harus diukur, dalam hal ini variabel rekrutmen dan kinerja. Selain itu, hasil uji validitas menjelaskan bagaimana kelayakan data untuk dilakukan analisis pada tahap berikutnya.
- 2) Nilai reliabilitas pada variabel rekrutmen, kinerja dan motivasi lebih besar dari nilai kritis 0.60, maka disimpulkan data penelitian reliabel. Reliabelnya data menjelaskan seberapa baik kualitas data, apa artinya? Apakah data yang diperoleh adalah benar-benar data yang representatif dari kenyataan responden. Dengan terbuktinya secara perhitungan maka data dapat dijadikan pegangan, bahwa data benar-benar

menjelaskan keadaan responden yang hendak diteliti, sehingga hasil penelitian dapat memiliki makna atau keberartian.

- 3) Hasil uji korelasi menunjukkan terdapat hubungan antara variabel X (Rekrutmen) dengan variabel Y (Kinerja) dan variabel Z (Motivasi) dengan besaran pengaruhnya sebesar 77,8%. Temuan ini menjelaskan bahwa rekrutmen adalah satu kesatuan dalam membangun kinerja melalui motivasi kerja. Di mana perusahaan tidak bisa mengabaikan proses rekrutmen jika menghendaki karyawan yang handal. Tentu ini Kembali lagi pada fundamental perusahaan, tentang kebutuhan karyawan yang berkualitas, maka perlu menerapkan proses rekrutmen yang baik.
- 4) Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung $>$ t tabel atau F hitung (28,383) lebih besar dari pada F tabel (4,09) pada taraf signifikan 5% atau lebih berada pada titik penerimaan H_a dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga nilai koefisien korelasi product moment (r) sebesar 0,778 berlaku untuk populasi.

PEMBAHASAN

1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen pada PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan pada dimensi media rekrutmen serta waktu dan biaya memiliki skor paling tinggi yaitu rata-rata 4,613, dimensi hambatan-hambatan rekrutmen memiliki skor dengan rata-rata 4,606 dan dimensi sumber-sumber rekrutmen maupun metode metode memiliki skor dengan rata-rata 4,563. Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa pada PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan dalam lima dimensi pada variabel rekrutmen memiliki intensitas yang sama dengan rata-rata 4,592 dengan katerogi sangat tinggi. Berdasarkan lima dimensi proses perekrutan menurut Yulismi (2016:71) pada PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan berjalan dengan lancar, baik dalam aspek sumber rekrutmen, metode rekrutmen, hambatan rekrutmen, media rekrutmen serta waktu dan biaya untuk mencapai tujuan organisai yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sunyoto (2012:93) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada dan oleh perusahaan tertentu atau sebagian serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diidentifikasi dalam perencanaan kekaryawanan". Dengan kata lain, rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemilihan tenaga kerja yang didasarkan atas

kualifikasi tertentu dan diperkerjakan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, guna mewujudkan harapan suatu perusahaan.

2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan bahwa dimensi kuantitas kerja memiliki skor paling tinggi yaitu rata-rata 4,635, dimensi kualitas kerja memiliki skor dengan rata-rata 4,590, dimensi kerja sama memiliki skor dengan rata-rata 4,585 dan dimensi tanggung jawab dengan rata-rata 4,565. Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa pada PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan dalam 4 (empat) dimensi pada variabel kinerja karyawan memiliki intensitas yang sama dengan rata-rata 4,594 dengan kategori sangat tinggi.

Berdasarkan 4 (empat) dimensi yang mencakup dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama dan tanggung jawab pada variabel kinerja karyawan menurut Kartodikromo, Tewal, & Trang (2017:366) pada PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan sebagai alat ukur kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Husein Umar dalam Mangkunegara (2016:18) menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan mencakup mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, Kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan.

3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan bahwa dimensi kemandirian memiliki skor paling tinggi yaitu rata-rata 4,570, dimensi kualitas pekerjaan memiliki skor dengan rata-rata 4,560, dimensi kuantitas memiliki skor dengan rata-rata 4,545, dimensi inisiatif memiliki skor dengan rata-rata 4,540, Berdasarkan uraian di atas, terlihat bahwa pada PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan dalam 4 (empat) dimensi pada variabel motivasi kerja memiliki intensitas yang sama dengan rata-rata 4,554 dengan kategori sangat tinggi. Berdasarkan 4 (empat) dimensi yang mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja, kerja sama dan tanggung jawab menurut Hsibuan (2017:145) pada PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan bahwa dimensi kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar semakin meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan adalah 70,3%. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan melalui dimensi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas dan kerja sama. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roidah Lina (2020)

yang telah membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tata Karya Sentosa. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin baik rekrutmen yang dilakukan, maka kinerja karyawan semakin baik di PT. Ori Ginalnest Indonesia.

4) Hasil penelitian menunjukkan besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja adalah 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen dan dengan adanya motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, kinerja karyawan ini tidak hanya dipengaruhi oleh rekrutmen maupun motivasi kerja saja, ada faktor lain (epsilon) sebesar 22,2% yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Rafi Arbie dan Willem J.F. Alfa Tumbunan (2018) yang telah membuktikan bahwa rekrutmen dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado.

Kabahruan dari penelitian ini yaitu tentang bagaimana sesungguhnya penentuan awal berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di masa mendatang adalah ketika melakukan rekrutmen dan seleksi. Jika perusahaan berhasil mendapatkan orang-orang yang kompeten, profesional, dan berintegritas maka satu langkah menuju keberhasilan. Namun jika tidak, ini hanya soal menunggu waktu kapan perusahaan akan berhenti beroperasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa pengaruh rekrutmen dalam dimensi sumber-sumber rekrutmen, metodemetode rekrutmen, hambatan-hambatan rekrutmen, media rekrutmen serta waktu dan biaya terhadap kinerja karyawan di PT. Ori Ginalnest Indonesia adalah 70,3%. Rekrutmen membawa implikasi yang tinggi terhadap kinerja karyawan dan kecil implikasi kecil dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon) sebesar 29,3% yang tidak dikaji dalam penelitian ini, besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja di PT. Ori Ginalnest Indonesia ditunjukkan oleh hasil penelitian adalah 77,8% dan dipengaruhi faktor lain 22,2%. Rekrutmen dengan motivasi kerja membawa implikasi

besar dan kuat terhadap kinerja karyawan dan dapat dikembangkan dan diterapkan di PT. Ori Ginalnest Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246.
- Hadiaty, F., dan Astriyana, D. (2019). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai NonMedis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung. *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 3(2), 153-164.
- Kartodikromo, E., Tewal, B., & Trang, I. 2017. Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 363-372.
- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang. *Ekonis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1).
- Arifandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsini. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE UGM
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mardianto, Adi. (2014). Manajemen Rekrutmen. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil), Bandung : PT. Reflika Aditama.
- Siagian, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Binapura Aksara.
- Siagian, Sondang. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). Dasar-Dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS
- Suryadana, M. Liga, dan Vanny Octavia. (2015). Pengantar Pemasaran Pariwisata. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwanto dan Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Torang, Syamsir. (2014). Organisasi Manajemen : Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Wirawan. (2012). Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat, Jakarta.
- Wirawan, R. (2015). Pemeriksaan Cairan Tubuh. Jakarta : Departemen Patologi Klinik Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Yulamsi. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ilmiah UPI YPTK, 23, 1 -9
- Yuniarsih dan Suwatno Tjutju (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta