EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi; ISSN Online: 2580-0043; ISSN Print 2302-4747

Website : http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado

Kamila Puliki[1], Daisy Sundah[2], Lietje Lumatauw[3]

[1]*Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Jalan Raya Politeknik, Kode Pos 95252*
E-mail:kamilapuliki62@gmail.com
[2]*Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Jalan Raya Politeknik, Kode Pos 95252*
E-mail:informasi@polimdo.ac.id ***(Corresponding Author)***
[3]*Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Manado, Jalan Raya Politeknik, Kode Pos 95252*
E-mail:informasi@polimdo.ac.id

Abstract– *The recruitment process is one of the most important things in the activities of an organization/company. Therefore an organization/company that moves and earns profit because it is supported by the existence of human resources in the organization/company. In this way, the performance of employees in the company will be considered satisfactory because the recruitment process is considered appropriate. Therefore the authors want to know the recruitment process, employee performance and whether the influence of recruitment on employee performance at PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado. The purpose of this study is to determine the recruitment process, to determine employee performance and to determine the effect of recruitment on employee performance at PT.Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado. This type of research is quantitative with descriptive research methods. This study took samples from the population, namely all employees who work at PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado with a total population of 59 people. The author uses a questionnaire as a data collection tool. The recruitment process carried out by PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado, namely Applicants who complete forms, take written tests, take psychological tests, attend material debriefing and sign cooperation contracts through third parties. Employee performance at PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado seen from the calculation of the total score of 1,738 with a percentage level of 84% with a categorization close to very good. From the results of the study, it was found that recruitment according to employee performance*.

Keyword : Recruitment; Employee Performance; Influence

I. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi yang semakin pesat ini, semakin tinggi pula perkembangan teknologi maka semakin menuntut sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing yang kuat. Kondisi setiap perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya yang berkualitas agar dapat dinilai kinerjanya. Dengan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawannya menuntut perusahaan mampu melalui proses rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh calon pekerja yang memiliki kualitas dan berkompeten dalam bidang pekerjaan.

Sumber daya manusia yang dinilai berkompeten ialah sumber daya manusia yang selalu memiliki ide kreativitas nya dalam menjemput perkembangan teknologi yang akan datang. Maka dari itu, sumber daya manusia sering dikatakan salah satu hal yang penting yang tidak dapat dipisahkan hubungan eratnya dengan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2013:1), mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan perusahaan".

Arif Yusuf Hamali (2018:1-2) mengemukakan bahwa ada 4 prinsip dalam sumder daya manusia. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia ini maka tujuan dari perusahaan dapat meningkatkan kemajuan dan tercapailah sebuah tujuan yang dari perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyrakat." Dalam hal ini diartikan bahwa karyawan dalam sebuah perusahaan yang merupakan sumber daya manusia merupakan suatu pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diabaikan maka perusahaan tersebut tidak akan mencapai tujuan yang ditargetkan. Menurut Daisy I.E Sundah (2018:7) manajemen sumber daya manusia yang baik akan mendorong tercapainya tujuan-tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, fungsi-fungsi manajemen dalam setiap fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menjadi faktor-faktor penentu terlaksananya manajemen sumber daya manusia

secara lebih efisien dan efektif. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang besar di dalam suatu organisasi/perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi. Dalam suatu perusahaan faktor yang mempengaruhi adalah memperoleh karyawan yang terlatih.

Dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi/perusahaan itu sendiri memerlukan profit. Dalam mencapai profit yang dimaksudkan maka organisasi/perusahaan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia. Dan diketahui bahwa sumber daya manusia pada sebuah organisasi/perusahaan merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui proses perekrutan. Proses perekrutan merupakan salah satu hal yang paling penting dalam kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Maka dari itu Sebuah organisasi/perusahaan yang bergerak dan mendapatkan profit dikarenakan didukung dengan adanya sumber daya manusia pada organisasi/perusahaan tersebut. Dengan begitu pula didukung dengan adanya tenaga dari manusia bisa mempengaruhi kemajuan dan kejayaan dari perusahaan tersebut. "Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi" (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008:84). Maka dalam pengertian tersebut bisa dirumuskan bahwa perekrutan adalah dimana sebuah perusahaan mencari dan mengadakan seleksi untuk bisa mendapat sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Pengertian rekrutmen Menurut Marwansyah (2012:106) "Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu". Pada sebuah perusahaan proses rekrutmen ini tidak bisa diabaikan begitu saja karena bisa saja ini salah satu yang mempengaruhi kualitas perusahaan. Jika proses perekrutmen karyawan tidak sesuai maka bisa dikatakan potensi dan kinerja pada karyawan kurang efektif. Yang demikian dimaksudkan perusahaan tersebut harus menemukan sumber daya manusia yang tepat untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Dalam perekrutan perusahaan perlu meninjau kembali tujuan dan kebijakan karena dengan adanya peninjauan kembali dapat mempengaruhi proses rekrutmen tersebut, seperti penggabungan atau merger organisasi yang berbeda setiap bidang dan dapat menghadapi kendala dari aspek legal dan bisnis. Ketika proses rekrutmen telah terlaksanakan dengan segala baik maka perusahaan dapat menilai kinerja dari orang-orang yang direkrut tersebut.

Kinerja adalah suatu perilaku yang nyata pegawai dalam suatu perusahaan dalam menunjukkan sikap dan prestasi yang dicapainya. Kinerja Menurut Emron Edison, dkk (2016:190) dalam buku Manajemen Sumber Daya manusia adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan. Sedangkan pengertian manajemen kinerja Menurut Michael Amstrong (2006:1) *"Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams* (Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim)". Pendapat dari Simamora (2004:500) "kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan". Kinerja karyawan mempunyai tujuan untuk bisa mengukur kriteria dan standar kinerja seseorang dalam perusahaan. Jikalau tujuan yang ada tidak dilaksanakan maka tidak diragukan lagi perusahaan bisa mengalami kerugian. Begitupun untuk menunjang pekerjaan yang ada maka harus disediakan alat, sarana dan prasarana agar kegiatan dalam perusahaan tersebut bisa terpenuhi dan berjalan sesuai prosedur yang dimaksudkan. Lingkungan pekerjaan yang nyaman pun memungkinkan bisa menjadi penunjang proses kegiatan karyawan dalam perusahaan sehingga bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Adapun ketika penyediaan fasilitas, pra sarana dan terciptanya lingkungan yang nyamanpun menjadi faktor pendorong dalam peningkatan kinerja karyawan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado adalah salah satu perusahaan perbankan yang ada di Sulawesi Utara. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip dan ketetapan yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado yang melakukan proses perekrutmen karyawan melalui pihak ketiga yaitu perusahaan Prisma Mega Sejahtera. Dimana karyawan melalui proses rekrut dan seleksi pada perusahaan Prisma Mega Sejahtera dan diserahkan kepada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado sesuai dengan permintaan dan kebutuhan dari perusahaan. Adapun beberapa proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan seperti pengumpulan berkas lamaran pekerjaan, test tertulis, test psikolog, penerimaan materi dan penempatan. Adapun dalam pelaksanaan rekrutmen oleh perusahaan Prisma Mega Sejahtera, PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado melibatkan atasan-atasan mulai dari pengurus, kepala divisi, staf beserta karyawan yang ada pada divisi-divisi. Apabila tiba saatnya untuk pemberian materi dan praktek maka semua karyawan turut mengambil bagian.

Peneliti telah melakukan observasi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado terdapat beberapa kejanggalan yang terjadi ketika proses rekrutmen, diantaranya adalah perusahaan tidak menjalankan proses rekrutmen dengan baik, perekrutan kandidat tanpa melihat latar belakang pendidikan dan uraian pekerjaan yang belum sesuai dengan bidang pekerjaan. Adapun yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan memakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen diketahui akan berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga dengan diadakannya rekrutmen yang sesuai akan berdampak pada perkembangan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang yang disusun maka peneliti ingin lebih dalam mengetahui apakah perekrutan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado.

A. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah proses perekrutan karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado?
3. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado?

B. Identifikasi Masalah

1. Menjalani proses rekrutmen tidak sesuai dengan ketentuan
2. Merekrut kandidat tanpa melihat latar belakang pendidikan
3. Uraian pekerjaan yang belum sesuai dengan bidang pekerjaan

II. TINJAUAN TEORITIS

Menurut Wilson (2010:140) "penarikan tenaga kerja (rekrutmen) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan". Beberapa faktor yang berpengaruh antara lain :

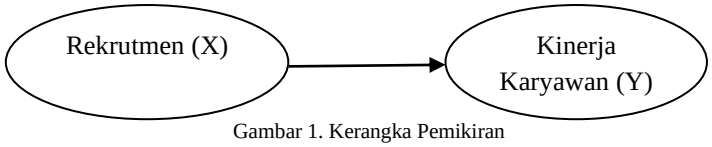
1. Analisis Pekerjaan
   Analisis pekerjaan merupakan proses sistematis untuk memperoleh informasi tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab sertakualifikasi yang dibutuhkan oleh pemangku pekerjaan. Analisis pekerjaan secara umum terdiri dari :
   a. Uraian Pekerjaan (Job Description) merupakan salah satu informasi dari analisis pekerjaan yang menyangkut tentang tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang dituntut oleh suatu pekerjaan.
   b. Job Spesification merupakan informasi yang memberikan gambaran tentang persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan demikian, persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan merupakan suatu informasi dalam analisis pekerjaan.
2. Sumber Rekrutmen SDM
   Penarikan karyawan pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan organisasi atau perusahaan.Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja ada dua sumber yang digunakan dalam penarikan tenaga kerja yaitu sumber penarikan dari dalam (Sumber Internal) dan Sumber penarikan dari luar perusahaan (Sumber Eksternal).
   a. Sumber penarikan dari dalam perusahaan (Sumber Internal) meliputi karyawan yang ada sekarang dan yang dicalonkan untuk dipromosikan, dipindah tugaskan atau dirotasi tugasnya.
   b. Sumber penarikan dari Luar Perusahaan (Sumber Eksternal) Menarik tenaga kerja dari luar perusahaan akan membawa ide baru atas keberagaman karakter yang dimiliki setiap karyawan.
   c. Keuntungan dan Kerugian Sumber Rekrutmen Internal dan Eksternal setiap sumber perekrutan yang dilakukan perusahaan oleh perusahaan pasti memiliki kelebihan dan kekurangan.
3. Metode Rekrutmen Karyawan
   Kebanyakan lowongan pekerjaan diisi dengan orang dari posisi lainnya sangat mungkin diisi dari sumber lainnya. Yaitu sumber yang berasal dari dalam perusahaan yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan, dan kedua sumber dari luar perusahaan yang menggunakan metode iklan di media masa, Walk-in Applicant, lembaga pendidikan dan depnaker. Berikut dijelaskan definisi dari masing-masing metode rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal :
   1) Metode Rekrutmen Internal Upaya penarikan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja dan kondisi pegawai yang ada diperusahaan.
      a. Transfer atau rotasi pekerjaan adalah pemindahan bidang pekerjaan
      b. pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
      c. Promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan sebelumnya.
   2) Metode Rekrutmen Eksternal Upaya penarikan pegawai melalui lamaran kerja (Walk-in Applicant), Departemen Ketenagakerjaan, Lembaga Pendidikan dan iklan di media masa.
      a. Lamaran Kerja (Walk-inApplicant), walk-in Applicant adalah metode dimana para calon karyawan datang sendiri dengan membawa lamaran ke bagian penerima tenaga kerja suatu perusahaan.
      b. Depnaker, perusahaan dapat memanfaatkan calon pegawai yang mendapat rekomendasi dari Departmen Tenaga Kerja. Dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja.
      c. Lembaga Pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan lembaga pendidikan sebagai sumber penarikan pegawai. Dengan melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pimpinan lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifiaksi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.
      d. Iklan Media Masa, dalam hal ini perusahaan dapat memanfaatkan media massa sebagai sumber penawaran informasi kerja kepada masyarakat luas.

Mangkunegara (2011: 61) berpendapat bahwa, indikator kinerja pada dasarnya terdiri dari tiga bagian utama. Tiga bagian utama yaitu antara lain :

a. Jumlah Pekerjaan (kuantitas output) Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
b. Kualitas Pekerjaan (kualitas output) Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
c. Kerjasama Kemampuan karyawan dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang dilakukan bersama dengan karyawan lain.
d. Tanggung Jawab Kemampuan karyawan dalam mengerjakan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar dan ketentuan yang diberikan perusahaan.

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan telah dilakukan penelitian oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu, G.V Bambulu, Victor P.K Lengkong, Genita G Lumintang (2018), Tini Nurhayati (2016), Repis Kayanti (2016), Tini Nurhayati (2016), Ananto Krisna Wardhana, Kaman Nainggola, Riris Lestiowati, Rachmat Fadly (2020), Ina Namora Putri Siregar, Selvy, Hamdi Roles Gurning, dan Ellen Angga (2019), Muhammad Rafi Arbie, Willem J.F Alfa Tumbuan (2018), Muhammad Raffie, Seno Andri. (2015), Agus Diana Faridinigrum, Budi Prabowo (2021), Rukmini, Nurain Hrp, Mhd Rizaldy Prabowo (2019), Brian A Putang (2020).

Hasil yang ditemukan yaitu bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado. Proses penelitian ini berlangsung mulai dari bulan februari – Juli tahun 2022. Jenis Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2015) "Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain". Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dikarenakan landasan dari data yang akan diolah dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah hubungan antar variabel. Metode Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:7) "Penelitian Kuantitatif yaitu Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan". Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang digunakan berupa angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), menyatakan bahwa Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dipergunakan untuk mengukur fenomena alam atau fenomena yang diamati. Data yang didapati berasal dari pembagian kuesioner. Maka dari itu penelitian ini ditujukan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi. Teknik Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado sebanyak 59 orang sebagai responden.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

Hasil dalam penelitian ini yaitu dari hasil pembagian kuesioner kepada karyawan kantor pusat PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado dengan sampel sebanyak 59 responden kemudian data diolah dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Berikut hasil statistik analisis deskriptif disajikan pada Tabel 1:

Tabel 1 Analisis Deskriptif

	Rekrutmen	**Kinerja Karyawan**
Mean	39.525	29.458
Standard Error	0.698	0.439
Median	41.000	29.000
Mode	42.000	28.000
Standard Deviation	5.364	3.370
Sample Variance	28.771	11.356
Kurtosis	0.320	4.567
Skewness	-0.943	-1.064
Range	22.000	20.000
Minimum	26.000	15.000
Maximum	48.000	35.000
Sum	2332.000	1738.000
Count	59.000	59.000

Sumber : Data Diolah 2022

B. Total Skor

1. Variabel Rekrutmen (X)

Pada tabel total skor dibawah ini variabel rekrutmen dalam penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan tabel yaitu dari masing-masing pernyataan yang diambil dari item yang dijadikan pernyataan dan untuk melihat tabel total skor dapat dilihat pada Tabel 2. Total Skor Variabel Rekrutmen sebagai berikut ini:

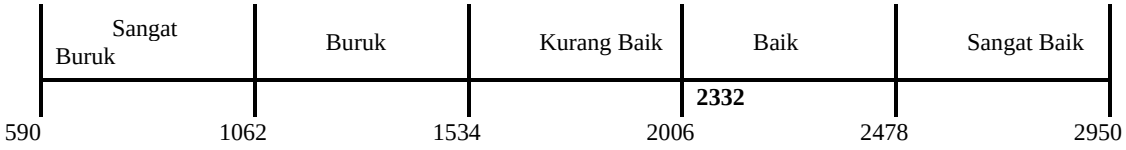
Tabel 2 Total Skor Variabel Rekrutmen

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1	26	26	29	29	3	3	1	1	0	0	257
2	X2	21	21	35	35	3	3	0	0	0	0	254
3	X3	20	20	28	28	5	5	6	6	0	0	239
4	X4	10	10	26	26	18	18	2	2	3	3	215
5	X5	20	20	38	38	0	0	1	1	0	0	254
6	X6	22	22	24	24	12	12	1	1	0	0	244
7	X7	12	12	28	28	12	12	2	2	5	5	217
8	X8	12	12	35	35	10	10	0	0	2	2	232
9	X9	4	4	28	28	18	18	4	4	5	5	199
10	X10	11	11	31	31	12	12	1	1	4	4	221
Skor Aktual												2332
Skor Ideal 5x10x59												2950

Sumber : Data Diolah 2022

Pengkategorian untuk indikator pada rekrutmen (X) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado. Pengkategorian tersebut dibagikan dalam 5 kategori yaitu Sangat Buruk, Buruk, Kurang Baik, Baik, Sangat Baik. Skor terendah untuk indikator rekrutmen adalah 10 (jumlah pernyataan) x 1 (skor terendah) x 59 (jumlah responden) = 590 dan skor tertnggi adalah 10 (jumlah pernyataaan) x 5 (skor tertinggi) x 59 (jumlah responden) = 2950. Jadi untuk skor idealnya yaitu 2.950. Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel rekrutmen 59 responden berjumlah = 2332. Dengan demikian rekrutmen menurut persepsi 59 responden itu = 2332: 2950 = 79% % berdasarkan jawaban responden. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dalam indikator pada rekrutmen masuk dalam kategori yang baik.

Adapun untuk pengkategoriannya dapat dilihat pada gambar 2 berikut :



Gambar 2 Pengkategorian Indikator Pada Rekrutmen

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

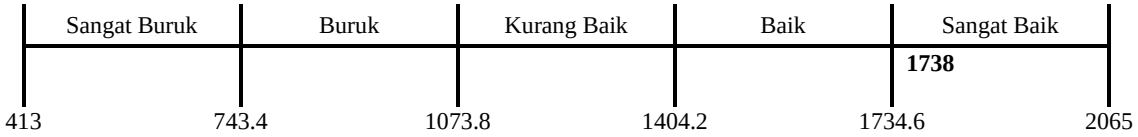
Pada tabel total skor dibawah ini variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dijelaskan dengan menggunakan tabel yaitu dari masing-masing pernyataan yang diambil dari item yang dijadikan pernyataan dan untuk melihat tabel total skor dapat dilihat pada Tabel 3. Total Skor Variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 3 Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	17	17	36	36	5	5	1	1	0	0	246
2	Y2	20	20	33	33	5	5	1	1	0	0	249
3	Y3	15	15	28	28	11	11	5	5	0	0	230
4	Y4	23	23	29	29	6	6	1	1	0	0	251
5	Y5	22	22	31	31	6	6	0	0	0	0	252
6	Y6	23	23	34	34	1	1	1	1	0	0	256
7	Y7	22	22	34	34	2	2	1	1	0	0	254
Skor Aktual												1738
Skor Ideal 5x10x59												2065

Sumber : Data Diolah 2022

Skor terendah untuk indikator kinerja karyawan adalah 7 (jumlah pernyataan) x 1 (skor terendah) x 59 (jumlah responden) = 413 dan skor tertnggi adalah 10 (jumlah pernyataaan) x 5 (skor tertinggi) x 59 (jumlah responden) = 2065. Jumlah skor hasil jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan dari 30 responden berjumlah = 1738. Dengan demikian rekrutmen menurut persepsi 59 responden itu = 1738: 2065 = 84% berdasarkan jawaban responden dengan kategori sangat baik.
Adapun untuk pengkategoriannya dapat dilihat pada gambar 3 berikut :



Gambar 3. Pengkategorian Indikator pada Kinerja Karyawan

C. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara item untuk masing-masing variabel yaitu variabel rekrutmen (X) dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah uji validitas dari SPSS 25.

1. Uji Validitas Rekrutmen (X)

Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir dari pernyataan pada tabel berikut ini :

Tabel 4 Uji Validitas Rekrutmen

Pernyataan	**r tabel**	**r hitung**	**N**	**Ket**
X1	0.254	0.475	59	Valid
X2	0.254	0.487	59	Valid
X3	0.254	0.334	59	Valid
X4	0.254	0.706	59	Valid
X5	0.254	0.515	59	Valid
X6	0.254	0.487	59	Valid
X7	0.254	0.858	59	Valid
X8	0.254	0.769	59	Valid
X9	0.254	0.847	59	Valid
X10	0.254	0.646	59	Valid

Sumber : Data Diolah 2022

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir dari pernyataan pada tabel berikut ini :

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r tabel	r hitung	N	Ket
Y1	0.254	0.707	59	Valid
Y2	0.254	0.709	59	Valid
Y3	0.254	0.565	59	Valid
Y4	0.254	0.729	59	Valid
Y5	0.254	0.782	59	Valid
Y6	0.254	0.684	59	Valid
Y7	0.254	0.811	59	Valid

Sumber : Data Diolah 2022

D. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan reponden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis reliabilitas melalui data analisi pada SPSS untuk variabel Rekrtumen (X) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui koefisien reliabilitas maka data diolah dengan menggunakan data analisi pada SPSS yang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	***Cronbach's Alpha* yang disyaratkan**	**Ket.**
Rekrutmen	0.823	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.826	0.60	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2022

E. Analisis Korelasi

Pengujian ini juga menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji SPSS dari hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Korelasi

		Total_X	**totall Y**
Total_X	Pearson Correlation	1	.556**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
Total_Y	Pearson Correlation	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

Sumber : Data Diolah 2022

1. Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan maka persamaannya adalah Y = a + bX dimana, Y = 15.653 + 0.349X yang artinya pada nilai konstanta yang didapati sebesar 15.653.

D. Pembahasan

1. Proses Rekrutmen Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado

Menurut Handoko, (2014:69) rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Sedangkan menurut Yuniarsih & Suwatno (2011:102) 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 yang dilakukan oleh PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado yaitu rekrutmen yang dilaksanakan tidak mendasari atas kriteria standar, akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan bagian yang kosong.

Proses perekrutan yang dilakukan oleh PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado yaitu Pelamar melengkapi formulir, pelamar mengikuti tes tertulis, pelamar mengikuti tes psikolog untuk mengetahui potensi dari calon karyawan, pelamar mengikuti pembekalan materi dan menandatangani kontrak kerja sama melalui pihak ketiga yaitu PT. Prisma Mega Sejahtera. Rekrutmen dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. rekrutmen sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado. Adapun indikator-indikator mengenai variabel rekrutmen (X) antara lain : (1) analisis pekerjaan, yaitu *job specification* dan *job description* yang sudah sesuai atau tidak. (2) Sumber rekrutmen, seperti sumber internal dan eksternal (3) Metode rekrutmen, dari internal seperti rotasi jabatan dan promosi jabatan, serta metode eksternal seperti lamaran kerja yang sudah sesuai, spesifikasi perekrutan yang sudah sesuai menurut Depnaker, mengetahui apakah ada perekrutan yang dilakukakan melalui lembaga pendidikan dan iklan media massa. Suatu rekrutmen yang dikatakan gagal akan berdampak mempengaruhi

karyawan lain, sehingga perusahaan harus menyeleksi dengan baik untuk orang yang memiliki pendidikan dan karakteristik yang mampu bekerja sama dalam satu perusahaan.

Permasalahan mengenai variabel rekrutmen yang ditemui ketika melakukan penelitian ini antara lain, perusahaan tidak mengikuti spesifikasi seleksi dalam melakukan rekrutmen. Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik maka PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado perlu memperbaiki berbagai permasalahan yang ada seperti yang disebutkan di atas. Rekrutmen merupakan tahapan khusus untuk mencari dan mengenali pelamar mana yang akan diterima dengan spesifikasi seleksi yang jelas. Spesifikasi seleksi merupakan salah satu faktor penting dalam seleksi nantinya karena akan sangat berdampak pada kinerja karyawan tersebut nantinya. Dengan adanya spesfikasi seleksi yang jelas dan berhubungan akan mendapatkan karyawan dengan hasil kinerja yang baik pula.

2. Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado

Berdasarkan hasil penelitian saat ini didapati kinerja menjadi fokus utama untuk mengetahui rekrutmen yang terjadipada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana. Kinerja merupakan hal yang dipatutkan untuk dinilai dalam suatu perusahaan. Apabila kinerja seorang karyawan bermasalah maka bisa di ingat kembali proses rekrutmen yang pernah dilakukan. Seorang yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi alhasil rekrutmen dan seleksi yang dihadapinya dinilai berhasil. Alhasil dari karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan telah memberikan kinerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan bisa mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Arah dan tujuan yang jelas yang ingin dicapai oleh seseorang karyawan untuk perkembangan usaha perusahaan membuat karyawan tersebut akan bekerja dengan keras dan dengan sepenuh hati. Terdapat unsur yang berhubungan dengan dorongan dari dalam dirinya sendiri dan dari luar. Apabila keadaan ini ada pada setiap karyawan pasti kinerja diperoleh dengan sangat berarti.

Kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado dilihat dari perhitungan total skor yaitu 1.738 dengan tingkatan persentase yaitu 84% dengan pengkategorian mendekat ke sangat baik. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado harus selalu menjadikan kinerja karyawan sebagai fokus utama untuk lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang sudah tergolong dalam kategori yang sangat baik.

3. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado

Untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu rekrutmen (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pembahasan secara parsial berdasarkan permasalahan hasil analisis dan observasi data yang dilakukan. Data menyebutkan bahwa rekrtumen yang ditemukan dari hasil perhitungan pada total skor dengan hasil sebesar 2.332 dengan kategori baik dan kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado yang ditemukan dari hasil perhitungan pada total skor yang mendapatkan hasil sebesar 1.738 dengan kategori sangat baik.

Hasil analisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan maka persamaannya adalah Y = a + bX dimana, Y = 15.653 + 0.349X yang artinya pada nilai konstanta yang didapati sebesar 15.653 artinya jika variabel rekrutmen (X) adalah 0 maka kinerja karyawannya adalah 15.653 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap. Koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0.349 artinya setiap penambahan variabel rekrutmen sebesar 1 satuan, maka akan terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,349 satuan. Pada hasil uji korelasi menggunakan program SPSS ditemukan hasil korelasi yaitu 0.599 dengan hasil tersebut maka korelasi yang ditemukan dapat dikatakan sedang. Yang artinya adanya arah hubungan yang searah, hubungan kedua variabel berbanding lurus. Nilai koefisien korelasi sebesar 0.556 dengan nilai signifikansi/ p value sebesar 0.000, karena nilai signifikansi p< 0.05, artinya ada hubungan signifikan positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan Dilihat dari besarnya R Square adalah antara 0 sampai dengan 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.556 x 0.556 = 0.309 atau 30.9% artinya sebaran variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. 69.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti seperti seleksi dan lingkungan kerja seperti pada penelitian sebelumnya pada "Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri". Agus Diana Faridinigrum, Budi Prabowo (2021). Dengan hasil seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, semakin ketat suatu seleksi yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin baik kinerja karyawan. Pada hasil ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado dipengaruhi oleh rekrutmen sebesar 30.9%, Hal ini menunjukan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Repis Kayanti (2016). Dengan judul "Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan". Dengan metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Dengan hasil rekrutmen terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh yang positif.

Dari semua penjelasan di atas dapat dikatakan bahwa semakin baik Penerimaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Apabila proses rekrutmen pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado di tingkatkan, maka kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan bertambah baik. Sebaliknya, jika proses rekrutmen tidak di perhatikan atau tidak di tingkatkan, maka kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado akan menurun.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana manado, bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan. Proses perekrutan yang dilakukan oleh PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado ada beberapa bagian dari proses rekrutmen dan seleksi yang belum di laksanakan. Kinerja merupakan hal yang dipatutkan untuk dinilai dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado dilihat dari perhitungan total skor yaitu 1.738 dengan tingkatan persentase yaitu 84% dengan pengkategorian sangat baik. Semakin baik proses rekrutmen maka semakin baik kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi r = 0.556 menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki hubungan sebesar 55.6% terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado. Variabel kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado dipengaruhi oleh rekrutmen sebesar 30.9%, sedangkan sisanya 69.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan tabel anova bahwa nilai F 25.495 dengan tingkat signifikansi 0.000 <0.05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis data nilai signifikan mendapat 0.000 maka Ha diterima. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado. Dengan demikian, hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado atau Ha diterima.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penelitian ini, sebagai pertimbangan bagi pihak PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado adalah sebagai berikut :

1. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana harus lebih memperhatikan proses rekrtumen dengan baik, lebih melihat karakter dan latar belakang dari pendidikan pada tiap pelamar. Menggunakan tahap seleksi dan lingkungan sebagai proses dalam rekrutmen karena pada setiap tahap seleksi dapat diketahui tingkat kemampuan karyawan pada saat akan bekerja nanti. Dan agar supaya tidak ada hambatan dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan perlu menyesuaikan antara kemampuan karyawan dengan bidang tugas yang akan didapat agar supaya dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan, dan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal. Untuk lebih memperhatikan rekrutmen yang sesuai dengan kriteria karna proses penerimaan karyawan sangat berpengaruh untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Karna dengan adanya proses rekrutmen yang baik maka karyawan yang dimiliki bisa memberikan kinerja yang baik, dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan dengan cepat dan tepat dan sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pekreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado mempunyai pengaruh yang positif. Untuk itu saran untuk PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) pihak perusahaan lebih meningkatkan proses rekrutmen dengan lebih baik lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Andri, S dan Rafi, M. 2015. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. bank Riaukepri Pekanbaru*. Riau: Doctoral dissertation, Riau University. https://id.scribd.com/document/482681370/DAFTAR-PUSTAKA-UTARI-docx, diakses pada 31 Mei 2022 pukul 19.01 Wita

Arbie, MR dan Tumbuan, WJ. 2018. "Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21892, diakses pada 31 Mei 2022 pukul 18.20 Wita

Bambulu, MG, dkk. 2018. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21025, diakses pada 31 Mei 2022 pukul 19.10 Wita

Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Faridiningrum, AD dan Prabowo, B. 2021. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri". *Jurnal Revolusi Indonesia*. 1(5), 321-332. http://fenery.org/index.php/jri/article/view/128, diakses pada 31 Mei 2022 pukul 19.13 Wita

Hamali, Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan Pertama*, Yogyakarta : CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Handoko, T, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta

Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kayanti, R dan Andri, S. 2016. "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan" *(Doctoral dissertation, Riau University).*https://www.neliti.com/publications/, diakses pada 31 Mei 2022 pukul 20.21 Wita

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja. Rosdakarya*. Bandung: *Mangkunegara*, Anwar Prabu, 2001.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia.

Nurhayati, T dan Sutrisna E.U. 2016. "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru". *Jom FISIP*, 3(1). https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/439384, diakses pada 31 Mei 2022 pukul 18.59 Wita

Putang, BA. 2020. "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Sentosa Manado". *Productivity*, 1(1), 6-11. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/27322, diakses pada 31 Mei 2022 pukul 18.34 Wita

Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. And Offset, 2008, h. 83-84.

Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rajagrafindo persada.

Rukmini R., Hrp N., Wibowo M.R. 2020. "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Ritel Di Kota Medan". *In Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian.* 3(1).520-523. https://eprosiding.umnaw.ac.id/index.php/penelitian/article/view/590, diakses pada 31 Mei 2022 pukul 21.06 Wita

Siregar, INP, dkk. 2019. "Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Budi Raya Perkasa". *Jurnal Manajemen*. 5(1). 71-80.http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/55. , diakses pada 31 Mei 2022 pukul 21.18 Wita

Sondang, P Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Coaching dan Aspek-aspek Psikologi dalam Coaching*.Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sundah, Daisy. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: P.T. Percikan Hati

Wardhana, AK, dkk. 2020. "Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal STEI Ekonomi*, 29(01), 1-11. https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JAM/article/view/240, diakses pada 31 Mei 2022 pukul 20.45 Wita

Yuniarsih dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung : Alfabet