

**PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN JABATAN SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah
Sulselrabar UP3 Parepare)**

*The Effect Of The Selection and Placement Of Human Resources
Positions On Employee Performance (Case Study In PT. PLN
(persero) Main Unit Of South Sulawesi Region UP3 Parepare)*

Mariyani

E-mail : mariyanirani26@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of selection and placement of human resources positions on employee performance in PT. PLN (Persero) Sulselrabar Region Main Unit UP3 Parepare. The population in this study is an employee of PT. PLN (Persero) Sulselrabar Region Main Unit UP3 Parepare. The determination of this study sample uses saturated sampling techniques that are the overall number of populations. The sample in this study was 53 respondents. The data collection techniques in this study are observations, interviews, and questionnaires. To apply this purpose, descriptive methods are used with the help of computerized systems (SPSS computer program version 24) using formulas namely multiple regression analysis, F test, and t-test. The results showed that the variable selection of human resources had a positive and significant effect on employee performance while the placement of human resources positions had a positive and insignificant effect on employee performance in PT. PLN (Persero) Sulselrabar Region Main Unit UP3 Parepare. The most dominant variable affects employee performance at PT. PLN (Persero) Sulselrabar Region Master Unit UP3 Parepare is a selection because it has the largest regression coefficient value.

Keywords: Selection, Job Placement, Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan jabatan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu keseluruhan jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (program komputer SPSS versi 24) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda, uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya variabel seleksi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penempatan jabatan sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare adalah seleksi karena memiliki nilai koefisien regresi terbesar.

Kata Kunci : Seleksi, Penempatan Jabatan, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dipungkiri oleh adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat, karena setiap tahunnya, banyak sekali calon pencari kerja, baik dari lulusan sekolah menengah maupun dari sarjana yang di hasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia.

Meskipun selalu tersedia lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, tetap saja tidak dapat menampung para lulusan tersebut. Di samping itu, dari segi penyaringan calon pekerja sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua perusahaan tersebut hanya ingin menerima sumber daya manusia yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kedudukan yang telah ditentukan. Sumber daya yang sangat penting yang hendaknya dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang menggunakan segenap kemampuannya baik tenaga, kreatifitas dan semangatnya untuk memajukan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset (kekayaan) yang sangat berharga, yang harus dipelihara dan dikembangkan, sehingga ia dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri. Dewasa ini seluruh perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten (ahli) dibidangnya, karena sumber daya manusia adalah yang menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan.

Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun pada kenyataannya tidak semua perusahaan benar-benar mempunyai modal manusia yang kompeten dan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Sutrisno,2011:200).

Suatu perusahaan yang kondisi sumber daya lainnya berlimpah, seperti tingkat kemanajemenan yang bagus dan menggunakan teknologi yang modern, tidak akan efektif jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional

Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja.

Proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, selain memakan waktu yang cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang tidak ingin dibebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses seleksi ini. Jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat dipastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik atau sumber daya manusia yang berkualitas.

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya dalam perusahaan yang memiliki kuasa untuk merencanakan dan mengendalikan sumber daya yang lain dalam organisasi sedangkan sumber daya yang lain seperti uang, mesin, material, metode dan informasi merupakan obyek yang hanya akan dapat dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia yang kompeten (Sinurat, 2008: 2). Karyawan yang baik dan memenuhi standart kualifikasi dapat diperoleh melalui upaya seleksi karyawan yang efektif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Sutrisno, 2011:202).

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan karyawan yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Jika seleksi dapat dilakukan dengan baik maka akan diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga sumber daya yang lain dalam organisasi bisa dikelola secara efektif dan efisien dan perusahaan akan menikmati keuntungan. Selain itu dengan sistem seleksi yang

tepat maka akan menghasilkan sekelompok pekerja yang memenuhi standarisasi dan memiliki kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan dalam suatu organisasi.

Proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare, selain memakan waktu yang cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang tidak ingin dibebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses seleksi ini. Jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat dipastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik atau sumber daya manusia yang berkualitas.

Pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan (Kurnianti,2014).

Karyawan yang sudah menjalankan seleksi yang ditetapkan oleh manajer perusahaan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan bidang yang sesuai kemampuan dan pengalamannya, namun dalam penempatan jabatan ada yang menggunakan sistem kekeluarga sehingga terjadinya kesenjangan yang bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Karyawan yang ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan kemampuannya bisa menimbulkan kerugian seperti malas masuk kerja dan kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) Parepare Merupakan salah satu perusahaan listrik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat.

Pada tahun 1972, sesuai dengan peraturan pemerintah No. 17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Maksud dan tujuan PT. PLN berdasarkan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam peraturan pemerintah No. 23 Tahun 1994 adalah:

1. Menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan
2. Mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan untuk:
 - a. Meningkatkan ke sejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi
 - b. Mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangan penyediaan tenaga listrik untuk melayani kebutuhan masyarakat.
3. Merintis kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik
4. Menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang usaha penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis akan membahas tentang pola seleksi dan penempatan jabatan dalam kaitannya dengan upaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar yang beralamat di Jl. Veteran No. 32, Ujung Sabbang, Kecamatan Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Februari 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare. Teknik analisis data dengan menggunakan Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (Statistical package for social science).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu seleksi sdm (X_1) dan penempatan karyawan (X_2), terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh *independent variable* (seleksi dan penempatan karyawan) dengan *dependent variable* (kinerja karyawan) dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil coefficient regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.576	3.957		.145	.885
1 Seleksi SDM	.603	.109	.686	5.521	.000
Penempatan jabatan SDM	.249	.400	0.77	.662	.537

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y : 0,576 + 0,603 X_1 + 0,249 X_2 + e$$

Keterangan :

- X_1 = Seleksi
- X_2 = Penempatan jabatan
- e = Residual error

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas (seleksi SDM dan penempatan karyawan) bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai konstanta sebesar 0,576 artinya jika semua variabel independen (X_1 sampai X_2 tidak ada / bernilai = 0 yang berarti tidak dilakukan, maka kinerja tetap ada bernilai positif 0,576.

Koefisien regresi seleksi SDM sebesar 0,503 menunjukkan bahwa seleksi SDM terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika seleksi SDM mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,503.

Koefisien regresi penempatan karyawan sebesar 0,249 menunjukkan bahwa pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,249.

b) Uji determinasi Square

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan

besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R square) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Hasil hitung koefisien nilai determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.526	4.46332

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Penempatan jabatan)
Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2020

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,738 artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka satu 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 10 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,544 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu seleksi SDM dan penempatan karyawan untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare adalah sebesar 54,4% Sedangkan sisanya 4,56% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

c) Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel seleksi SDM (X1) dan *penempatan jabatan SDM* (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 3
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1189.826	2	594.913	29.863	.000 ^b
	Residual	996.061	50	19.921		
	Total	2185.887	52			

a. Dependent Variable kinerja b. Predictors: (Constant), seleksi SDM, penempatan jabatan SDM.

Sumber : Data Output SPSS 21, 2020

d) Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat atau sendiri-sendiri. Pengujian ini untuk melihat berapa besar pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X_1) dan (X_2) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada.

Tabel 4
Hasil uji parsial (uji-t)
Coefficients^a

Model	B	t	Sig.	Keputusan
(Constant)	0.576	3.957	0,885	
Seleksi SDM (X_1)	0,603	0,109	0,000	H1 diterima
Penempatan jabatan SDM (X_2)	0,249	0,400	0,537	H2 diterima

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2020

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 5.11 Hasil uji persial (uji t) diatas, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan hipotesis:

H_1 : Seleksi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $0,019 < 0,67933$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa seleksi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare dapat diterima.

Uji Hipotesis 2

Rumusan hipotesis:

H_2 : Penempatan jabatan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $0,400 < 0,67933$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal itu berarti H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare dapat diterima.

Uji Hipotesis 3

Rumusan hipotesis:

H_3 : Seleksi SDM dan penempatan jabatan SDM berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare berdasarkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Hal itu berarti H_3 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa seleksi SDM dan penempatan jabatan SDM berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Seleksi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare. Setelah mengetahui hasil dari penelitian ini bahawasannya Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 0,109 < 0,67933$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa seleksi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi SDM dilakukan untuk menyeleksi pelamar kerja atau calon karyawan dan untuk mengetahui kemampuan SDM itu sendiri.
2. Penempatan jabatan SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 0,400 < 0,67933$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka penelitian penempatan jabatan berpengaruh positif dan tidak signifikan karena penempatan jabatan tidak berkontribusi pada perusahaan karna adanya sistem kekerabatan yang digunakan pada hal tertentu yang bisa berdampak negatif pada perusahaan.
3. Seleksi SDM dan Penempatan jabatan SDM berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare. Berdasarkan hasil penelitian simultan karena saling berkaitan, didalam perusahaan kinerja karyawan harus diutamakan agar kinerja karyawan lebih efektif dan dapat meningkatkan motivasi karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar UP3 Parepare
Penelitian ini diharapkan bisa menimbulkan hal positif dan digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab.
2. Bagi pemerintah, agar kiranya bisa menyesuaikan pajak listrik bagi masyarakat yang kurang mampu dan tidak menyangkut pautkan dengan sistem kekerabatan.
3. Bagi peneliti selanjutnya

Di jadikan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian tentang seleksi dan penempatan SDM, mengembangkan teori-teori yang belum ada, mengembangkan variabel-variabel lainnya, dan objek penelitian yang berbeda dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Garry.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks.

Hasibuan, Malayu.S.P., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P., (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*,PT. Bumi Aksara, Jakarta

Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Http. Repository.umy.ac.id 20:15 30 juni 2020

Martoyo, Susilo 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE

P. Siagian, 2008, *manajemen sumber daya manusia*, bumi aksara, jakarta.

- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, verthazal dan Sagala, 2011. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta: Edisi kedua.PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo Pustaka.
- Sinurat, Sahala,P. 2008. *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi*. Jakarta: Esensi.
- Suwatno dan Donni, Junni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang, P. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA
- Susanto, Heru. 2015 "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pada PT Berkat Sejati Jaya". *Jurnal AGORA* Vol.3 No.2 2015.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- Simamora. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Schuler dan jackson, 2015, *manajemen sumber daya manusia: buku 2*, alih bahasa salemba empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia ed 1 cetakan 21*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada.