

Pengaruh Perekrutan, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum**Oleh****Rosita Pujiningtiyas *)****Budi Wahono **)****Fahrurrozi Rahman ***)**e-mail : rositaningtiyass@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

In this study, using a quantitative approach explanatory research. Explanatory research method is a research method with the aim to determine the position of the variable under study and the influence of one variable with other variables. This research was conducted on employees of the Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum on Jalan Raya Tugu No.1, Kiduldalem, Kec. Klojen, Malang City, East Java 65119. The sample used in this study was purposive sampling. The categories of sampling in this study were employees of the Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum. The results of the study stated that recruitment has no positive and significant effect on employee performance, work motivation does not significantly influence employee performance, training affects employee performance.

Keywords: *Recruitment, Motivation, Training, Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah faktor utama dari tujuan sebuah organisasi. Dengan adanya sdm yang baik akan mendorong keberhasilan demi mencapai tujuan bersama, untuk memperoleh sdm yang baik. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi suatu keberhasilan sebuah organisasi, oleh sebab itu perusahaan harus mempunyai karyawan yang berkualitas, mempunyai kinerja yang optimal, dengan begitu kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kualitas sebuah organisasi, selain kinerja karyawan yang baik telah di berikan oleh perusahaan, perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya, karena pelayanan perusahaan terhadap karyawan yang baik akan menghasilkan karyawan yang baik.

Organisasi akan mencari sumber daya yang berpotensi melalui perekrutan, perekrutan dilaksanakan untuk mencari karyawan baru untuk menduduki jabatan kosong yang di perlukan oleh perusahaan dengan masing-masing tanggung jawab.

Setelah dilakukan dan mendapatkan pekerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, yaitu peningkatan motivasi kerja pada karyawan itu sendiri, dengan adanya dorongan motivasi karyawan akan termotivasi untuk bekerja efektif. Adanya acuan untuk saling berlomba-lomba menjadi yang terbaik akan tertanam pada diri karyawan yang termotivasi saat bekerja. Maka dari itu perusahaan harus membuat karyawannya bergairah dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang termotivasi juga menjalankan pelatihan yang sudah di tetapkan oleh organisasi, melalui pelatihan akan mempermudah

karyawan untuk pembelajaran bagi pekerja yang adanya hubungan dengan peningkatan wawasan, kemampuan, keahlian serta sifat kerja. Selain itu pelatihan sebagai salah satu sarana memotivasi untuk mendorong pekerja agar bekerja dengan gigih dan kemampuan yang sangat optimal agar kualitas dan performa karyawan itu sendiri meningkat.

Rumusan Masalah

- 1.) Bagaimana pengaruh secara simultan antara variabel Perekrutan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum?
- 2.) Bagaimana pengaruh Perekrutan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum?
- 3.) Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?
- 4.) Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum ?

Tujuan Penelitian

- 1.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara variabel Perekrutan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- 2.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Perekrutan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- 3.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- 4.) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.

Manfaat Penelitian

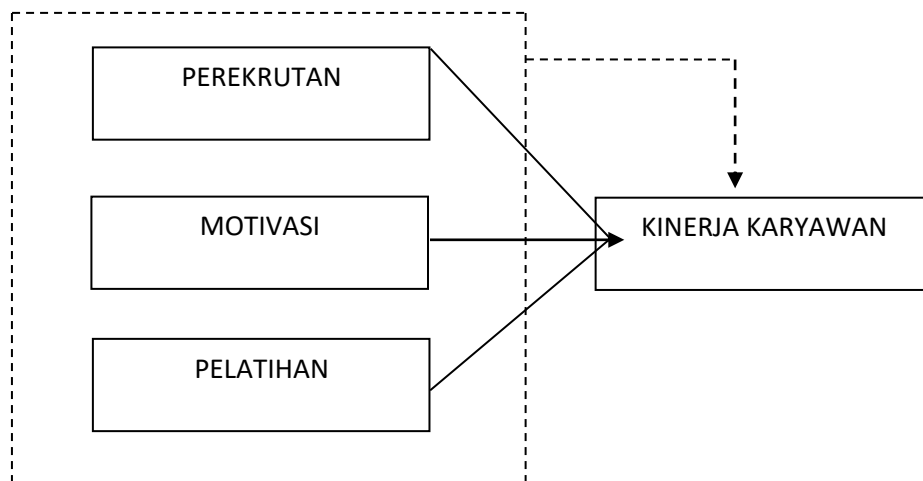
- 1.) Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan serta mengembangkan kemampuan daya berfikir dan pengetahuan tentang Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- 2.) Bagi instansi, diharapkan dapat menjadi masukan yang lebih baik dalam mengambil keputusan perihal peningkatan kinerja karyawan dengan pelaksanaan Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan bagi Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- 3.) Bagi peneliti selanjutnya, sebagai sumber informasi diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian berikutnya.

Kerangka Pemikiran Teoritis Dan Perumusan Hipotesis

Menurut Hasibuan dalam Sujak (2003:6) “ kinerja ialah sebuah keberhasilan atau pencapaian dalam kerja yang dilakukan karyawan dalam melakukan bagiannya atau tanggung jawabnya yang di bebaskan padanya yang didasari oleh pengalaman, kesungguhan, waktu dan kecakapan. 3 alasan yang bisa merubah kinerja yaitu usaha kerja (kemauan dalam bekerja) dorongan organisasi (peluang didalam bekerja) dan individu (kemauan diri sendiri dalam bekerja). Dengan kalimat lain yaitu jika kinerja ialah buah hasil dari pencapaian kerja seseorang dalam menyelesaikan bagiannya atau tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan”.

Handoko (2001:4) “perekrutan merupakan proses pencari calon karyawan untuk sebuah organisasi proses dimulai dari calon karyawan di cari oleh perusahaan dan berakhir di terima di perusahaan”. Menurut Hasibuan (2011:93) “Motivasi ialah pemberian semangat kerja kepada karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah dibebankan, selain itu juga motivasi sebagai daya penggerak karyawan untuk mencapai tujuan bersama organisasi untuk bekerja lebih efektif”. Menurut Mathis (2006:301) “Pelatihan ialah salah satu proses melatih karyawan agar karyawan memahami tugas yang telah diberikan oleh perusahaan”

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

 : Pengaruh Parsial
 : Pengaruh Simultan

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut maka di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ;

- H1 : Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- H2 : Perekrutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
- H4 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.

Metode Penelitian

Penelitian ini memakai penelitian sensus dengan pendekatannya yaitu kuantitatif. Penelitian ini di lakukan pada karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum di Jalan Raya Tugu No. 1 Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119. Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang di bagikan kepada seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum. Populasi penelitian ini sebanyak 35 karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.

Model Pengujian Hipotesis

Jenis model analisis data yang terdapat yaitu dengan digunakannya adalah uji instrument penelitian dimana terbagi dari masing-masing pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikoloniaritas, uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda, uji normalitas, uji hipotesis t dan uji f serta koefisien determinasi *R square* .

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Dilakukannya uji validitas yaitu agar supaya bisa mengetahui setiap variabel yang ada didalam penelitian ini, yaitu dimana semua variabel yang ada mencakup 19 pernyataan yang harus ditanggapi oleh responden. Bisa dinyatakan valid apabila hasil uji mempunyai nilai hasil hitung $> r$ kritis yang terdapat pada tabel serta sebaliknya apabila nilai $\alpha = 0,05$. Kuncoro (2013) menyatakan jika dilakukannya uji validitas adalah untuk mencari tahu cara agar mengetahui jika terdapat ada atau tidaknya konsistensi menggunakan alat ukur yang ada dalam penggunaannya, dengan mempunyai nilai yang konsisten saat dilakukan berulang kali dengan jeda waktu yang tidak sama satu sama lain. Melalui tahap-tahap yang sudah dijalankan pada penelitian ini maka dapat menghasilkan hasil dari nilai pengujian validitas.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah salah satu upaya agar bisa mendapatkan hasil nilai ukur yang mampu memperlihatkan sejauh mana hal tersebut dapat diukur tersebut tanpa bias (bebas kesalahan atau eror free) serta bagian yang telah diukur tersebut bisa dijadikan acuan menjadi patokan ukuran yang konsisten. Uji reliabilitas mengimplementasikan atas dasar melalui stabil atau tidaknya serta konsisten atau tidaknya. Selain itu hal serupa juga dikemukakan menurut Sugiyono (2017) “mengungkapkan jika uji reliabilitas serupakan jauh atau tidaknya atau sebatas mana hasil dari ukuran tersebut dibandingkan dengan menggunakan suatu acuan yang sama, maka dapat menghasilkan nilai yang sama.

Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menguji sebuah data, tujuannya untuk menguji variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dapat dinyatakan normalitas distribusi normal apabila nilai $\text{asym sig (2-tailed)} < 0,05$. Ghozali (2009:128)

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda, analisis linier berganda dipakai agar mengetahui variabel bebas perekrutan, motivasi dan pelatihan terhadap Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum. Persamaan regresi menurut (Sunnyoto 2016) ;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Asumsi Klasik**a. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas tujuannya ialah agar bisa tahu mode pengujianl regresi apa yang bisa ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika dalam model regresi tidak ada korelasi antar variabel variabel maka bisa dikatakan model regresi tersebut baik. Ghozali (2005).

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas ialah agar bisa menguji apa didalam model regresi terjadi tidak ada persamaan varian residual (variabel pengganggu)atas pengamatan satu kepengamatan yang lain. Ghozali (2005)

Uji Hipotesis**a. Uji f**

Uji F dilakukan agar bisa menerapkan suatu pengukuran yang actual serta mempunyai fungsi didalam mentafsirkan hasil dari nilai actual (*goodness of fit*) dan gunakan agar mendapatkan apabila model yang terapkan sudah sama atau tidaknya.

b. Uji t

Dilakukannya uji ini adalah agar memperoleh berapa besar pengaruh yang ada didalam variabel variabel tidak terikat terhadap variabel terikat. Cara yang bisa digunakan yaitu dengan cara membandingkan hasil dari nilai sig yang diperoleh dengan alpha 0,05.

Pembahasan Hasil Analisis

Uji Instrumen

a. Uji validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Perekrutan	X1.1	0,607	0,3246	Valid
	X1.2	0,582	0,3246	
	X1.3	0,720	0,3246	
	X1.4	0,590	0,3246	
Motivasi	X2.1	0,522	0,3246	Valid
	X2.2	0,579	0,3246	
	X2.3	0,584	0,3246	
	X2.4	0,536	0,3246	
	X2.5	0,642	0,3246	
	X2.6	0,457	0,3246	
Pelatihan	X3.1	0,708	0,3246	Valid
	X3.2	0,785	0,3246	
	X3.3	0,789	0,3246	
	X3.4	0,725	0,3246	
	X3.5	0,755	0,3246	
Kinerja Karyawan	X4.1	0,618	0,3246	Valid
	X4.2	0,732	0,3246	
	X4.3	0,831	0,3246	
	X4.4	0,808	0,3246	

Sumber : data olahan SPSS tahun 2020

Dari tabel uji validitas diatas, dilihat dari masing variabel pada penelitian yang dilakukan ini hasilnya valid. Bisa dilihat dari tabel diatas bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

c. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Angka	Keterangan
1	Perekrutan	0,756	Reliabel
2	Motivasi	0,655	Reliabel
3	Pelatihan	0,907	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,782	Reliabel

Sumber : data olahan SPSS tahun 2020

Tabel diatas menyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dikarenakan Cronbach's Alpha > 0.06

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37459582
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : data olahan SPSS tahun 2020

Hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilainya Statistic pada variabel X terhadap Y ialah 0,483. Nilai asymp sig 2 (tailed) ialah 0,974 > 0,05 maka dari itu bisa disimpulkan bahwa variabel X terhadap Y berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.053	3.596		1.961	.059
PEREKRUTAN	-.012	.122	-.015	-.097	.924
MOTIVASI	.181	.124	.233	1.456	.155
PELATIHAN	.273	.095	.453	2.878	.007

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.053	3.596		1.961	.059
PEREKRUTAN	-.012	.122	-.015	-.097	.924
MOTIVASI	.181	.124	.233	1.456	.155
PELATIHAN	.273	.095	.453	2.878	.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : olahan data SPSS tahun 2020

Tabel diatas menunjukkan jika variabel x yang berpengaruh secara signifikan hanya variabel perekrutan terhadap kinerja karyawan dikarenakan hasil kurang dari 0,05

1. 7,053 konstanta menyatakan independen Perekrutan koefisien regresi (B_1) perekrutan (X_1) sebesar -0,012 dengan nilai signifikansi 0,924
2. Koefisien (B_2) Motivasi (X_2) sebesar 0,181 yang dengan bertanda positif dengan nilai signifikansi 0,155
3. Regresi koefisien (B_3) Pelatihan (X_3) 095 dengan tanda positif dengan nilai 0,007 yang artinya variabel pelatihan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.053	3.596		1.961	.059		
Perekrutan (X_1)	-.012	.122	-.015	-.097	.924	.893	1.120
Motivasi (X_2)	.181	.124	.233	1.456	.155	.877	1.140
Pelatihan (X_3)	.273	.095	.453	2.878	.007	.908	1.101

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data olahan SPSS tahun 2020

Tabel data diatas menunjukkan VIF adalah 120 Perekrutan (X_1), Motivasi (X_2) sebesar 1,140 untuk pelatihan (X_3) sebesar 1,101. Dari ketiga variabel diatas memiliki nilai $VIF < 10$, maka ditarik kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.053	3.596		1.961	.059
Perekrutan	-.012	.122	-.015	-.097	.924
Motivasi	.181	.124	.233	1.456	.155
Pelatihan	.273	.095	.453	2.878	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS tahun 2020

Bisa disimpulkan tidakterdapat masalah heteroskedastisitas, karena nilai sig pada variabel Perekrutan (X1) 0,924 untuk variabel motivasi (X2) 0,155 dan untuk variabel pelatihan (X3) 0,007

Hipotesis

a. Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.042	3	9.347	4.510	.010 ^a
Residual	64.243	31	2.072		
Total	92.286	34			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Perekrutan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS tahun 2020

Tabel diatas bisa dinyatakan bahwa f hitung 4,510 dan hasil uji signifikansi uji sig 0,010 < 0,05 maka dari itu dari hasil hipotesis yang dilakukan dari penelitian ini variabel perekrutan, motivasi dan pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.053	3.596		1.961	.059
Perekrutan	-.012	.122	-.015	-.097	.924
Motivasi	.181	.124	.233	1.456	.155
Pelatihan	.273	.095	.453	2.878	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS tahun 2020

1.) Variabel X1 (Perekrutan)

Berdasarkan apa yang didapatkan pada tabel 4.17 maka bisa ditarik penjelasan bahwa apabila variabel Kompensasi menunjukkan nilai t hitung dengan nilai yang didapat yaitu -0,097 serta besarnya angka sig yang didapatkan $0,924 > 0,05$ jadi bisa dijabarkan penjelasan apabila tidak adanya pengaruh antara X1 terhadap Y

2.) Variabel X2 (Motivasi)

Berdasarkan apa yang didapatkan pada tabel 4.17 maka bisa ditarik penjelasan bahwa apabila variabel Kompensasi menunjukkan nilai t hitung dengan nilai yang didapat yaitu 1,456 serta besarnya angka sig yang didapatkan $0,155 > 0,05$ jadi bisa dijabarkan penjelasan apabila tidak adanya pengaruh antara X2 terhadap Y

3.) Variabel X3 (Perekrutan)

Berdasarkan apa yang didapatkan pada tabel 4.17 maka bisa ditarik penjelasan bahwa apabila variabel Kompensasi menunjukkan nilai t hitung dengan nilai yang didapat yaitu 2,878 serta besarnya angka sig yang didapatkan $0,007 < 0,05$ jadi bisa dijabarkan penjelasan apabila terdapat adanya pengaruh antara X3 terhadap Y

Implikasi Hasil Penelitian**a. Pengaruh Perekrutan terhadap Kinerja**

Hasil yang didapat dari variabel perekrutan mendapatkan hasil dengan nilai signifikansi yaitu nilai t hitung -0,097 dengan nilai sinifikansi $0,924 > 0,05$. Dengan begitu bisa di simpulkan secara parsial tidak adanya pengaruh secara parsial antara variabel perekrutan dengan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil yang didapat dari variabel motivasi mendapatkan hasil dengan nilai signifikansi yaitu nilai t hitung 1,456 dengan nilai sinifikansi $0,155 > 0,05$. Dengan begitu bisa di simpulkan secara parsial tidak adanya pengaruh secara parsial antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

c. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil yang didapat dari variabel pelatihan mendapatkan hasil dengan nilai signifikansi yaitu nilai t hitung 2,878 dengan nilai sinifikansi $0,007 < 0,05$. Dengan begitu bisa di simpulkan secara parsial terdapat adanya pengaruh secara parsial antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

1. Bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
2. Bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
3. Bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum.
4. Bisa ditarik secara kesimpulan secara simultan bahwa perekrutan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian

Saran

1. Bagi perusahaan, untuk karyawan Kantor Pemerintahan Kota Malang Bagian Umum untuk lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan itu sendiri
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan pernyataan lainnya dalam kuisioner agar dapat menambah wawasan yang lebih banyak.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan/organisasi lain sebagai tempat penelitian.

Daftar Pustaka

- (Agusta et al., 2013)Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S.,
Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2013). *1114-2018-1-Sm. 1*(3).
- (Anggia Putri, 2015)Anggia Putri, G. (2015). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Oceaneering Batam. *Journal
of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- (Aziz et al., 2017)Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh
Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan
Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- (Bank et al., 2018)Bank, P. T., Manado, S., Arbie, M. R., Ekonomi, F., &
Manajemen, J. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Influence of Recruitment and Motivation Through Employee
Performance*. 6(4), 3673–3682.
- (Saputra et al., 2017)Saputra, N. U. R. I., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., &
Makassar, U. I. N. A. (2017). *Pengaruh rekrutmen dan penempatan
karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada bni kcu makassar*. 119.
- (Supartha, 2017)Supartha, W. G. (2017). *PRAMA SANUR BEACH -BALI
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Email :
yunidarmawan@yahoo.com*

*) Rosita Pujiningtiyas alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

**) Budi Wahono Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

***) Fahrurrozi Rahman Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma