



Pengaruh Rekrutmen Pegawai Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh

Nur Iman Saftian¹, Sarboini², Juwita³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹iman.box2014@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh rekrutmen pegawai dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Banda Aceh. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Banda Aceh sebanyak 80 orang pegawai dan semuanya ditetapkan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel rekrutmen pegawai dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Banda Aceh yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 16,176 > F_{tabel} sebesar 3,117. Kemudian uji parsial variabel rekrutmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Banda Aceh yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,648 > t_{tabel} sebesar 1,991. Sedangkan variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Banda Aceh yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,727 > t_{tabel} sebesar 1,991 dan nilai koefisien korelasi 0,825 atau sebesar 82,5% serta nilai Determinasi 0,698 atau sebesar 69,8%. Perubahan-perubahan dalam variabel terikat pendapatan pekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Banda Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan rekrutmen pegawai (X_1) dan penempatan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 30,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, kompetensi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Rekrutmen pegawai; penempatan kerja; kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting bagi sebuah dinas perkantoran. Umumnya pimpinan dinas perkantoran mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM senantiasa harus selalu dikembangkan dan diarahkan tercapainya tujuan untuk mewujudkan visi misi yang sudah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi suatu kerja yang efektif. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sebagai sumber daya manusia utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan



terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan kerja yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan dan prestasi. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan dimana menurut Mangkunegara (2016: 67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengartikan suatu kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Runtunuwu (2015) mendefinisikan bahwa penempatan kerja merupakan menempatkan posisi seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, semua karyawan ataupun pegawai tanpa terkecuali dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik/berprestasi. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas atau kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kinerja pegawainya. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Fenomena penempatan kerja yang dapat dikatakan ideal atau benar jika penempatan kerja yang dilakukan dalam sebuah instansi seperti Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Banda Aceh berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya di instansi tersebut. Penempatan kerja yang belum sesuai dengan bakat dan kemampuan pekerja masih terus terjadi. Hal ini harus diperhatikan oleh Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Banda Aceh untuk menempatkan pekerja sesuai dengan pekerjaan yang tepat dalam instansinya. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan yang tidak sesuai akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang kurang baik serta rendahnya kinerja pegawai.

Menurut Kasmir (2017:93) rekrutmen pegawai 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 keperusahaan atau melalui pos atau email. Merekrut pegawai tentu bukanlah tugas yang mudah, banyak tantangan yang sering dihadapi seorang perekrut dalam merekrut pegawai baru seperti biaya iklan lowongan kerja yang terlalu mahal, kualitas pelamar tidak sesuai dengan kriteria yang dicari, kandidat terbaik mundur pada menit terakhir. Untuk mendapatkan kandidat yang sesuai, sangat dibutuhkan strategi rekrutmen pegawai yang tepat dan efektif, jangan sampai proses rekrutmen pegawai hanya menjadi ajang untuk membuang waktu, uang dan tenaga tanpa menghasilkan pegawai baru yang sesuai dengan kriteria yang dicari.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah rekrutmen pegawai dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Banda Aceh. Sehingga tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji apakah apakah rekrutmen pegawai dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Banda Aceh. Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga rekrutmen pegawai dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial

terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini beralamat di Jl. Prof. Ali Hasyimi, Pango Raya, Kecamatan Ulee Kareng, Kota Banda Aceh, 23116. Objek penelitian adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang pegawai, dan semua dijadikan sampel mengingat jumlah populasi yang sedikit (Arikunto (2014:134)). Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel dependent (kinerja pegawai) dan variabel independent (penempatan kerja dan rekrutmen pegawai). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara yang akan diolah menggunakan metode analisis regresi linear berganda, dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono (2014:211):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai
 α = Konstanta
 X_1 = Rekrutmen
 X_2 = Penempatan Kerja
 β_1 dan β_2 = Koefisien $\square_1$ dan $\square_2$
 e = *Error Term*

Dalam penelitian ini juga akan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan dengan pengujian secara simultan menggunakan uji F dan pengujian secara parsial menggunakan uji t, serta melakukan juga pengujian validitas, reabilitas dan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pengujian Instrumen

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji secara statistik yaitu menggunakan uji product moment koefisien korelasi Pearson dengan menggunakan SPSS. Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel I di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=80)	Ket
1	A1	Y	0,446	0,220	Valid
2	A2		0,582	0,220	Valid
3	A3		0,508	0,220	Valid
4	A4		0,600	0,220	Valid
5	A5		0,664	0,220	Valid
6	B1	X1	0,712	0,220	Valid
7	B2		0,401	0,220	Valid
8	B3		0,636	0,220	Valid
9	B4		0,801	0,220	Valid
10	B5		0,716	0,220	Valid
11	C1	X2	0,616	0,220	Valid
12	C2		0,552	0,220	Valid
13	C3		0,414	0,220	Valid
14	C4		0,478	0,220	Valid

15	C5		0,544	0,220	Valid
----	----	--	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah (2022)

Pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan konsistensi internal atau tingkat akurasi tanggapan. Pengujian ini menggunakan program Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS), dengan hasil seperti pada tabel 2

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

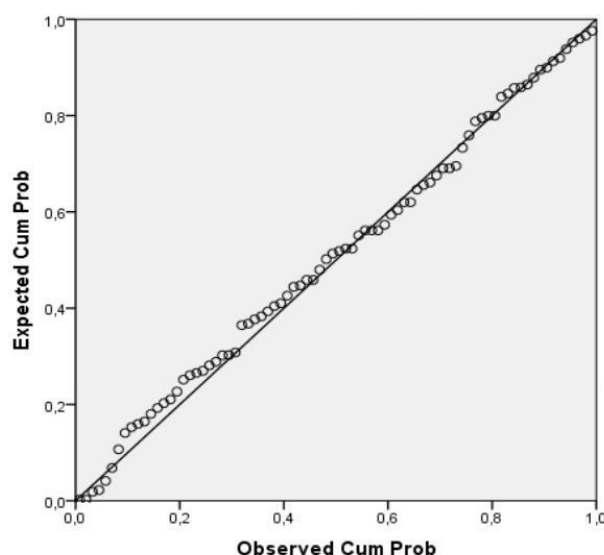
No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja pegawai (Y)	5	0,780	Handal
2.	Rekrutmen pegawai (X_1)	5	0,834	Handal
3.	Penempatan kerja (X_2)	5	0,753	Handal

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat di lihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

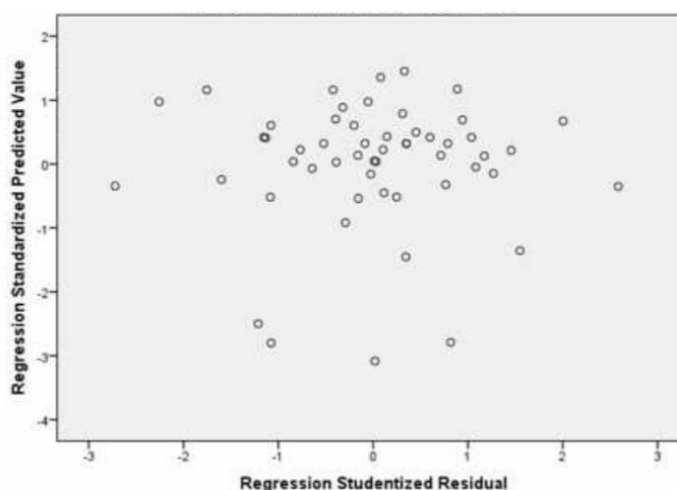
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Rekrutmen pegawai (X_1)	0,995	1,005	Non Multikolinearitas
Penempatan kerja (X_2)	0,995	1,005	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan pada varians residual pengamatan dalam regresi. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya adalah tetap, maka dikatakan homoskedastis, dan jika variansnya berbeda, maka dikatakan heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 2:



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu rekrutmen (X_1) dan penempatan kerja (X_2). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,289	0,622	2,074	1,991	0,041
Rekrutmen Pegawai	0,523	0,093	5,648	1,991	0,000
Penempatan Kerja	0,330	0,121	2,727	1,991	0,014

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,289 + 0,523X_1 + 0,330X_2 + \epsilon$$

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar pertumbuhan linier dapat dijelaskan oleh hubungan (korelasi) antar variabel. Jika semua nilai variabel tersebut dapat memenuhi persamaan secara tepat, maka dapat dikatakan bahwa model analisis ini memiliki korelasi yang sempurna. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,710	,698	,63452

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja(X2), Rekrutmen Pegawai(X1)

Sumber data: data diolah (2022)

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Secara Parsial (uji-t)

Untuk menguji pengaruh rekrutmen pegawai dan penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t) yang dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,289	0,622	2,074	1,991	0,041
Rekrutmen Pegawai	0,523	0,093	5,648	1,991	0,000
Penempatan Kerja	0,330	0,121	2,727	1,991	0,014

Sumber data: data diolah(2022)

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh rekrutmen pegawai dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{o3} diterima dan H_{a3} ditolak. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7. Hasil Uji ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13,026	2	6,513	3,117	,000 ^b
Residual	31,002	77	,403		
Total	44,027	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber data : data diolah (2022)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari pengolahan data didapat hasil regresi linear berganda bahwa rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. Dimana hasilnya diperoleh nilai konstanta sebesar 1,289 dengan variabel rekrutmen dan penempatan kerja dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh sebesar 1,289 satuan.

Rekrutmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh, dengan hasil koefisien regresi sebesar 0,523, artinya apabila terjadi kenaikan rekrutmen pegawai sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 52,3%. Hal ini terjadi apabila semakin ketat dalam proses rekrutmen pegawai maka pegawai yang didapatkan semakin kompetitif sehingga kinerja yang dihasilkan juga semakin bagus. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2018) dan Mansur (2017) membuktikan bahwa rekrutmen pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh, dengan hasil Koefisien regresi sebesar 0,330, menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan penempatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 33%. Hal ini terjadi apabila penempatan kerja yang dilakukan sesuai dengan jabatan yang dimiliki pegawai baik dari tingkat pendidikan, keahlian, pengalaman kerja serta ilmu yang dimiliki pegawai, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarti (2018), Mansur (2017) dan siska (2017) menyatakan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien korelasi dalam penelitian nilai sebesar 0,825. Artinya faktor rekrutmen pegawai (X_1) dan penempatan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang berpengaruh atau erat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda. Koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,698 artinya bahwa sebesar 69,8% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan rekrutmen pegawai (X_1) dan penempatan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 30,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi, kompetensi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

Pengujian hipotesis secara parsial diperoleh hasil untuk variabel rekrutmen pegawai dengan nilai t_{hitung} (5,648) lebih besar dari t_{tabel} (1,991), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Artinya rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. Selanjutnya untuk variabel penempatan kerja dengan nilai t_{hitung} (2,727) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,991), maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Artinya penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh.

Hasil perhitungan memberikan nilai F_{hitung} sebesar 16,176 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} sebesar 3,117 pada selang kepercayaan 95% atau $\alpha=0,05$. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} , F_{hitung} (16,176) lebih besar dari F_{tabel} (3,117). Keputusannya adalah



menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya rekrutmen pegawai dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh.

KESIMPULAN

Rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh dimana nilai t_{hitung} sebesar (5,648), lebih besar dari T_{tabel} sebesar (1,991). Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} sebesar (2,727), lebih besar dari T_{tabel} sebesar (1,991). Rekrutmen pegawai dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} sebesar (16,176), lebih besar dari F_{tabel} sebesar (3,117).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 12-22.
- Badaruddin, B., & Safitri, M. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 4(2), 9-19.
- Kasmir. 2017. *Dasar-Dasar Rekrutmen*. Bandung: ALFABETA
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mansur, Astina R. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Jayapura. *Future Jurnal Manajemen Dan Akutansi* Vol.5, No. 1.
- Rizal, S., & Badaruddin, B. (2017). Pengaruh penerapan manajemen kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kandatel Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 3(2), 31-39.
- Runtunuwu, Yohanes. 2015. Pengaruh Produk, Harga dan Rekrutmen Sales Terhadap Kepuasan Konsumen M2 Fashion Online di Singaraja Tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi (JJP)* Vol.5 No.1
- Siska. 2017. Pengaruh Seleksi Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado”. *Jurnal Ekonomi Universitas Terbuka Manado* No. 2 Vol. 2
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Administratif*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Yuniarti, Yayuk. 2018. “Pengaruh Rekrutmen pegawai, seleksi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian umum PT Bank Jatim Cabang Kediri”. *Jurnal Ekonomi Universitas Indonesia* No. 2 Vol. 2