

**DAMPAK REKRUTMEN, SELEKSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT BANK XYZ TBK CABANG PADANG**

Essy Pratisardy, Hendra Lukito^{*)}

^{*)}Universitas Andalas, Padang

Abstract: *This research is aimed to study the impact of Recruitment, Selection, and Motivation on the Employees Performance of PT Bank XYZ Tbk Padang Branch. The independent variables are Recruitment (X1), Selection (X2), and Motivation (X3). Meanwhile, the dependent variable is Performance (Y). The sample of this research is 40 respondents by using census technique, in which all population is considered the sample. This research uses primary data, and those are analyzed using SPSS 20 program. The findings of this research show that recruitment variable gives positive impact but not significant on the employees performance, whereas selection and motivation variable give positive impacts and significant on the employees performance of PT Bank XYZ Tbk Padang Branch.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Motivation, Employees Performance*

PENDAHULUAN

Manusia adalah objek utama dalam menggerakkan suatu organisasi. Bentuk organisasi atau perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun, membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja yang dapat melaksanakan setiap kegiatan perusahaan. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu organisasi. Maju atau mundurnya suatu organisasi atau perusahaan sangatlah ditentukan oleh peran aktif manusia sebagai tenaga kerja yang berkualitas. Sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Faktor tenaga kerja merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh kemampuan, kemauan, dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan.

Penerapan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yakni karyawan yang pintar, terampil, memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif dan memiliki moral yang tinggi. Namun dalam implementasinya masih ada yang belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas karyawan. Kondisi ini disebabkan oleh adanya perencanaan penerimaan karyawan yang masih belum sesuai dengan penempatan karyawan berdasarkan kebutuhan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kelangsungan kegiatan perusahaan adalah bagaimana perusahaan tepat dalam melakukan rekrutmen dan menyeleksi setiap calon karyawan yang ingin masuk di suatu perusahaan. Perusahaan meluangkan waktu untuk merekrut karyawan yang berkualitas agar mereka dapat memiliki karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah

ditentukan oleh perusahaan. Perekrutan bertujuan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki pengalaman bahkan wawasan yang luas. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi dari diri manusia itu sendiri dengan cara merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima di perusahaan dan memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang akan dibutuhkan dalam perusahaan.

Proses perekrutan memiliki proses yang panjang dan harus di ikuti oleh calon karyawan. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak. Pengrekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan sangatlah membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sehingga membantu perusahaan untuk mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan.

PT. Bank XYZ Tbk Cabang Padang merupakan Badan Usaha swasta yang melayani kebutuhan nasabah dalam bentuk *financial*, baik itu menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan dananya lagi dalam bentuk kredit yang berjumlah karyawannya adalah 40 orang.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang, Pelayanan yang terbaik selalu menjadi fokus oleh *Human Recruitment* (HR) untuk memilih dan merekrut karyawan dan menyeleksinya agar dapat mengisi lowongan kerja pada PT. Bank XYZ Tbk Cabang Padang,

dengan tujuan menghasilkan karyawan yang berkualitas. Sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja perusahaannya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Didalam perekrutan karyawan yang dilakukan oleh PT. Bank XYZ Tbk Cabang Padang memperlihatkan bahwa banyak pelamar yang memasukkan lamarannya sehingga peluang PT. Bank XYZ Tbk Cabang Padang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih karyawan yang terbaik, berkualitas dan dapat ditempatkan pada jabatan yang tepat. Namun ada kejanggalan di dalam perekrutan yang dilakukan oleh PT Bank XYZ Tbk, perekrutan terkadang dilakukan tidak sesuai dengan prosedur yang ada.

TINJAUAN LITERATUR

Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Sudiro, 2011). Heru (2010) tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Sedangkan menurut Taylor et al. (2013) mengembangkan bahwa merekrut model rekrutmen berbasis kelangsungan hidup berdasarkan kemampuan yang mampu secara eksplisit

Seleksi

Sondang (2014), proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses seleksi dikatakan sebagai titik sentral seluruh manajemen sumber daya manusia. Menurut Mathis dan Jackson (2011) definisi dari seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Menurut Kaswan (2012) seleksi merupakan mekanisme yang menentukan kualitas keseluruhan SDM. Perusahaan yang ingin bersaing dengan menggunakan manusia harus berhati-hati memilih karyawannya. sumber daya apa pun yang dimiliki perusahaan, tanpa SDM yang memiliki kompetensi profesional dan pemimpin yang efektif, tidak akan bisa dimobilisasi secara maksimal.

Motivasi

Menurut (Omollo, 2015), Motivasi adalah kunci organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan kerja dengan cara yang kuat dan membantu organisasi untuk bertahan hidup. Sedangkan menurut (Chaudhary & Sharma, 2012) pada dasarnya kata motivasi berasal dari "Motif". Arti dari motif adalah kebutuhan, keinginan, dan keinginan orang-orang. Sehingga karyawan motivasi berarti proses di mana organisasi menginspirasi karyawan kami dengan bentuk hadiah, bonus, dll untuk mencapai tujuan organisasi. Reeve (2012) telah mengamati bahwa motivasi terdiri dari pribadi, tidak teramati, faktor psikologis, saraf, dan biologis, sedangkan keterlibatan terdiri dari perilaku yang dapat diamati publik (p. 151). Demikian pula, Cleary dan Zimmerman (2012) mengidentifikasi keterlibatan sebagai perilaku yang diamati dan faktor-faktor internal (kognitif dan efektif). Menurut Adam (2012), motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2010). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2013). Menurut Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu atau kelompok kerja diperusahaan atau suatu organisasi.

Tinjauan Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

Dalam penelitian Mukayan (2017) melakukan dengan judul pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Hotel Resty Menara Pekanbaru. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini adalah terdapatnya pengaruh yang signifikan positif

antara rekrutmen terhadap kinerja. Sementara menurut Yulasmu (2016) melakukan penelitian dengan judul pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Maka hasil dari penelitian ini adalah Rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Helena (2016) melakukan penelitian dengan judul pengaruh rekrutmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

H1: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Siburian (2014) melakukan penelitian dengan judul analisis proses seleksi dan pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian redaksi PT. Riau POS Pekanbaru. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Moniharapon (2016) melakukan penelitian dengan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank Sulutgo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

H2 : Seleksi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian menurut Petrovsky dan Ritz (2014) melakukan penelitian dengan judul *Public Service Motivation and Performance: A Critical Perspective* (Motivasi dan Kinerja Pelayanan Publik: Perspektif Kritis). . Maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi memberikan dampak terhadap kinerja dalam konteks level individual secara kuat, namun dalam konteks tim mempunyai pengaruh yang lemah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja bagi seluruh anggota dalam organisasi. Kemudian menurut Zhu dan Wu (2016) melakukan penelitian yang berjudul *Public Service Motivation and Organizational Performance in Chinese Provincial Governments* (Motivasi layanan publik dan kinerja organisasi

di pemerintah provinsi Cina). Menyimpulkan *motivation, job satisfaction, affective commitment dan job involvement* secara statistik memberikan dampak terhadap *organizational performance*. Jika motivasi meningkat maka kinerja akan mengalami peningkatan secara signifikan. Selanjutnya menurut Potu (2013) melakukan penelitian yang berjudul kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara manado. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk melihat pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank XYZ Tbk Cabang Padang yaitu mendeskripsikan atau mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank XYZ Tbk Cabang Padang. populasi meliputi karyawan PT. Bank XYZ Tbk Cabang Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank XYZ Tbk Cabang Padang yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan PT. Bank XYZ Tbk Cabang Padang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini dalam sampling jenuh atau sensus. Jadi sampel dari penelitian ini sama dengan jumlah dari populasi yakni 40 responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Karakteristik Responden

Didalam penelitian ini kuisisioner yang telah disebarkan sebanyak 40 buah. Semua kuisisioner yang telah disebarkan 100 % kembali, sehingga kuisisioner yang layak diolah untuk diteliti sebanyak 40. Tidak ada ditemukan kuisisioner yang tidak layak diolah. Sehingga peneliti memiliki 40 kuisisioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Responden di dominasi oleh wanita yaitu sebanyak 25 orang atau 62%. Sedangkan sisanya adalah responden pria yaitu sebanyak 15 orang atau 38%. Berdasarkan

tingkat pendidikan, diketahui bahwa mayoritas pendidikan S1 sebanyak 31 orang atau 77%, Pendidikan SMA sebanyak 8 orang atau 20%, dan sisanya berpendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden di dominasi yang memiliki pendidikan cukup tinggi yaitu S1. Berdasarkan status, responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah belum menikah sebanyak 32 orang atau 80%. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini banyak yang belum menikah. Sedangkan sisanya adalah responden yang sudah menikah sebanyak 8 orang atau 20%. Berdasarkan pengalaman

kerja, responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah dengan masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 30 orang atau 75 %. Responden yang memiliki masa kerja 5-10 tahun sebanyak 6 orang (15%). Sedangkan sisanya 4 orang atau 10% adalah responden yang memiliki pengalaman kerja 10-15 tahun. Hal ini berarti responden dalam penelitian ini sudah cukup banyak memiliki pengalaman kerja.

Pengujian Data

a. Uji Reabilitas

Tabel 1. Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	r-kritis	Keterangan
1	Rekrutmen	0.805	0.60	Reliabel
2	Seleksi	0.822	0.60	Reliabel
3	Motivasi	0.703	0.60	Reliabel
4	Kineja	0.954	0.60	Reliabel

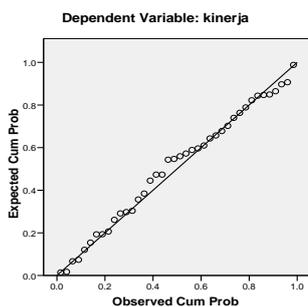
Sumber : Olahan SPSS, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur. dan semua item pertanyaan bisa dilakukan untuk pengujian selanjutnya

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

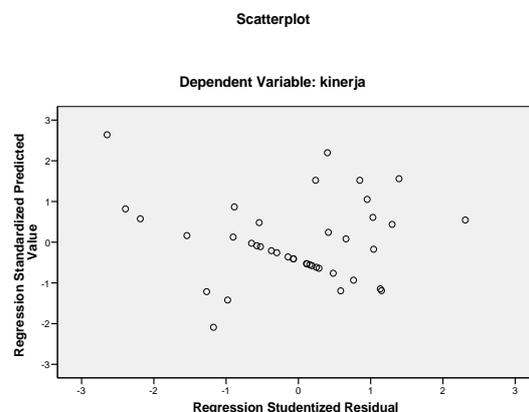
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari analisis kurva dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa

data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal. Sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar diatas dapat diketahui terjadi heteroskedastisitas sebab ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat dikatakan uji asumsi klasik terpenuhi.

c. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.312	.463		.674	.505		
	rekrutmen	.204	.168	.178	1.211	.234	.376	2.659
	seleksi	.441	.121	.419	3.645	.001	.614	1.628
	motivasi	.305	.125	.364	2.449	.019	.367	2.728

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = 0,312 + 0,204X_1 + 0,441X_2 + 0,305X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari persamaan regresi berganda diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar 0,312 menunjukkan bahwa tanpa adapun variabel bebas yaitu rekrutmen, seleksi dan motivasi nilai kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,312.
2. Nilai koefisien rekrutmen (X1) yakni 0,204 Hal ini menunjukkan bahwa apabila rekrutmen meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel seleksi dan motivasi tetap.
3. Nilai koefisien seleksi (X2) yakni 0,441 Hal ini menunjukkan bahwa apabila seleksi meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel rekrutmen dan motivasi tetap.
4. Nilai koefisien motivasi (X3) yakni 0,305 Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. dengan asumsi variabel rekrutmen dan seleksi tetap.

Pembahasan

Rekrutmen (X1) secara parsial pada t_{hit} sebesar 1,211 dengan signifikansi sebesar 0.234. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,234 lebih besar dari pada 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang saat ini baik. Meningkatkan maupun menurun tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Seleksi (X2) secara parsial pada t_{hit} sebesar 3,645 dengan signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari pada 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa seleksi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Seleksi yang dilakukan oleh PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang sangat mempengaruhi

perusahaan agar mendapatkan karyawan yang berkualitas dan menghasilkan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Motivasi (X3) secara parsial pada t_{hit} sebesar 2,449 dengan signifikansi sebesar 0,019. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,019 lebih kecil dari pada 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja karyawan PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang ditunjukkan dengan karyawan ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai target, karyawan bekerja Motivasi (X3) secara parsial pada t_{hit} sebesar 2,449 dengan signifikansi sebesar 0,019. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,019 lebih kecil dari pada 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja karyawan PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang ditunjukkan dengan karyawan ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai target, karyawan bekerja keras untuk memperoleh hasil yang terbaik, dan karyawan berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari yang dihasilkan oleh karyawan lain. Motivasi kerja yang tinggi menciptakan kinerja yang tinggi di PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang yang ditunjukkan dengan karyawan mengerjakan pekerjaan lebih cepat dari yang diharapkan, karyawan bersemangat dalam bekerja, karyawan aktif mencari informasi-informasi baru yang dapat menambah pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan karyawan berusaha menciptakan cara kerja yang lebih mudah.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Rekrutmen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang

saat ini baik. Meningkatkan maupun menurun proses rekrutmen tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya seleksi merupakan hal yang sangat penting dalam memutuskan karyawan masuk kedalam perusahaan. Semakin tepat PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang dalam melakukan penyeleksian karyawan, besar peluang perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas maka semakin besar pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi yang ada pada diri karyawan PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang dapat terbentuk maka karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Implikasi

Implikasi dari studi penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam perekrutan tenaga kerja, PT Bank XYZ Tbk Cabang Padang harus menggunakan standarisasi perekrutan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga tidak terjadi salah penempatan posisi karyawan yang dapat menghambat aktivitas dan program kerja perusahaan. Sebaiknya perusahaan juga menggunakan metode terbuka dalam merekrut karyawan supaya perusahaan mendapatkan karyawan yang benar-benar profesional dan bisa bekerjasama dengan baik. Perekrutan internal dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan melihat prestasi karyawan didalam perusahaan. Perusahaan juga sebaiknya memanfaatkan beberapa media masa seperti radio, koran, majalah untuk perekrutan yang diambil dari eksternal.
2. Seleksi yang dilakukan hendaknya tidak hanya menggunakan tiga tahap tetapi juga menggunakan tes psikologi meliputi tes kecerdasan yaitu mengetes daya pikir secara menyeluruh, tes kepribadian yaitu harus bisa bekerja sama dan jujur, tes bakat yaitu mengukur kemampuan IQ, tes minat yaitu mengukur antusiasme dalam mengerjakan

pekerjaan dan tugas-tugasnya. Dengan adanya tes psikologi tersebut dapat mengukur tingkat kecerdasan pelamar, dan melihat motivasi kerja, bakat, emosional dari calon karyawan.

3. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan penghargaan dan memberikan balas jasa yang adil dan layak. Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, hal ini akan mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dan rasa memiliki terhadap perusahaan itu akan timbul. Sehingga hal ini akan berdampak terhadap masa yang akan datang untuk perusahaan juga untuk karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar dan Heru. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Gary & Kotler, Philip. (2014). *Principle Of Marketing, 15th edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Berger, J., Harbring, C., & Sliwka, D. (2013). *Performance appraisals and the impact of forced distribution – An experimental investigation*. *Management Science*, 59, 54–68.
- Billy, R.P, Viktor, L. Moniharapon. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Berskala Ilmu Efisiensi*. Vol. 16 N0. 04
- Blesing, Olisaemeka dan Adeogun. (2011). *Influence of School Climate on Students' Achievement and Teachers' Productivity for Sustainable Development*, *US-China Education Review*, ISSN 1548-6613, Vol. 8 no. 4 : 552-557

- Chaudhary, N. and Sharma, B. (2012). *Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization. International Journal of Business Trends and Technology*, volume, 2. Issue4, pp. 29-35.
- Cleary, T. J., & Zimmerman, B. J. (2012). *A cyclical self-regulatory account of student engagement*
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Danang Sunyoto. (2012). *Dasar-dasar manajemen pemasaran*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : APS.
- Dedi. K., Rahman, L., M. Adam. (2012). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *International Federatio Red Cross (IFRC) Banda Aceh*. Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Volume 1, No. 1
- Dessler, G. (2013). *Human Resources Management*. 13th edition. New Jersey : Person Education
- Dewi, R. Siburian. (2014). Analisis Proses Seleksi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Redaksi PT. RIAU POS PEKANBARU. Jurusan Ilmu Administrasi - Prodi Administrasi Negara - Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- Diefendorff, J.M., Chandler, M.M. (2011). *Motivating employees*. In: Zedeck, S. (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 3): *Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization*. American Psychological Association, Washington, DC, pp. 65---135.
- Duică A . (2008), *Management*, Editura Bibliotheca, Târgoviște, p.142. Deci E., & Gagne M., (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* , Jun2005, Vol. 26 Issue 4, 331-362
- Gatewood, RD dan H.S. Field. (2001). *Human Resource Selection*, Thomson Learning
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J.R, & Oldham, G.R. (2010). *Not what it was and not what it will be: The future of job design research*. *Journal of Organization Behavior*, 31 (2-3), 463-479
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis, Seventh. Edition*. Pearson Prentice Hall
- Handoko, T. Hani(2014). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Helena, J.K, Adolfina,Victoria. U.(2016). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 01
- Hermawan, Aji dan Rachel Jessica Pravitasari. (2015). *Bussines Model Canvas (Kavas Model Bisnis)*. Akselerasi.id, Bogor.
- Ibrohim, Muogbo, U. (2013). *The Impact of Employee Motivation On Organisational performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria)*. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, Volume 2, Issue 7, pp. 70-80.
- Jang, H., Kim, E. J., & Reeve, J. (2012). *Longitudinal test of selfdetermination theory's motivation mediation model in a naturally occurring classroom context*. *Journal of Educational Psychology*, 104, 1175–1188. doi:10.1037/a0028089
- Jiang, K., Lepak, D.P., Han, K., Hong, Y., Kim, A., Winkler, A.L., (2012). *Clarifying the construct of human resource systems: relating human resource management to employee performance*. *Hum. Resour. Manage. Rev.* 22, 73---85.
- Kasmir. (2012). *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kaswan, Wahyudi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Kartidikromo, Endang A., Tewal Bernhard & Trang Irvan (2017). *Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV Clebes Indonesia*

- Bakti Mer 99 Mega Mas Menado. Vol No 05, 354-372.
- Malhotra, M.K. (2012). *Operations Management*, 10th Edition. USA: Pearson.
- Mangkunagara, A.p.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. (2012). *Human Resour Management*. : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. (2010). Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Mandar Maju
- Moniharapon. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Volume 16 No. 04
- Mukayan, Imam (2017). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau. JOM FISIP Vol. 4 No. 2
- Muogbo, Uju S. (2013). *The Influence of motivation on Employess' Performance: A Study of some Selected Firms in ANnambra State*, International Journal of Arts and Humanities, Vol 2, No. 7., 134-151
- Naibaho.(2012). Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan:Sebuah Studi Terhadap Literatur. Jurnal Eksekutif.Volume 9
- Nawawi, Hadari. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Nugroho, Ahmadi .(2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Intellectul Capital Disclosure*. *Accounting Analysis journal* . 1 (2)
- Omollo, A. P. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 5, No. 2, pp. 87-103.
- Petrovsky, N. & Ritz, A. (2014). *Public Service Motivation and Performance: A Critical Perspective*, evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 2 Iss 1 pp. 57-79
- Pires, M.H. (2012). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Seleksi Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan. Jurnal Penelitian. Universitas Semarang
- Potu Aurelia.(2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku di Manado.Jurnal Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4
- Riani, Asri Laksmi. (2011). Budaya Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riduwan.(2013). *Skala Pengukuran Vaiabel-variabel Penelitian*.Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robescu O, Geogiana Iancu (2016), *The Effects of Motivation on Employess Performance in Organizations*, Valahian Journal of Economica Sstudies, Vol 7, No 21
- Schunk, D. H., & Mullen, C. A. (2012). Self-efficacy as an engaged learner. In S. Christenson
- Sedarmayanthi.(2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods for Business. A Skill Building Approach*. New Yor: John Wiley & Sons, Inc
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela, L.P. (2012). Kinerja Pegawai; Teori Pengukuran dan Implikasi. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sliwka, D. (2013). *Social Ties and Subjektive Performance Evaluation: An Empirical Investigation*. *Review Management Science*, 7: 141-157.
- Smith. (2017). *Motivation Questionnaire*. MySkillsProfile. All rights reserved
- Sondang, Siagian P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Prestasi Pustakarya, Jakarta
- Sudiro, Achmad. (2011). Perencanaan Sumber Daya Manusia. UB Press, Malang
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:PT Alfabet.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. (2009).Manajemen Sumber Daya Mansusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Suryadi, Achmad. Rosyidi, Hamim. (2013). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Analisis Faktor Budaya Perusaha. Jurnal Penelitian Psikologi 2013, Vol. 04, No. 02, 166-180
- Taylor, I.G., Gertseva, V., *Method, R.D., Maunder, M.N.*,(2013). *A stock- recruitment relationship based on pre-recruit survival, illustrated with application to spiny dogfish shark*. Fish. Res. 142, 15–21.
- Teguh,Ambar. (2009).Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta:Graha Ilmu
- Umar, Husein. (2007), Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Vanhala, S., & Stavrou, E. (2013). *Human resource management practices and the HRM-performance link in public and private sector organizations in three Western societal clusters*. Baltic Journal of Management, 8(4), 416-437.
- Voelkl, K. E. (2012). *School Identification*. In Christenson, S.L., Reschly, A.L., Wkylie. (eds). Handbook of Research on Student Engegement. New Yor: Springer
- Widayat. 2008. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Yang, Cheng-Liang & Hwang, Mark. (2014). *Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction, Chinese Management Studies*. Vol. 8 Iss 1 pp. 6-29
- YulasmI. (2016). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.Vol 23 No Maret 2016, 68-76.
- Yullyanti, Ellyta. (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. Jurnal ilmu Administrasi dan Organisasi. Volume 16, Nomor 3
- Zhu, C. & Wu, C. (2016).*Public Service Motivation and Organizational Performance in Chinese Provincial Governments*, Chnese Management Studies, Vol. 10 Iss 4 pp. 770-786