

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RIAU KEPRI CABANG TELUK KUANTAN

Repis Kayanti

Email : repiskayanti@yahoo.co.id

Pembimbing : Dr. H. Seno Andri, MM.M.SI

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

This research was conducted at the Bank riau kepri the study aims to determine the effect of recruitment to employee performance. Recruitment as an independent variable (X), while the performance of the employee as the dependent variable (Y).

Samples are 28 respondents, all employees of a Bank riau kepri data obtained from the questionnaire and further processed to then be tested with statistics through SPSS program. Results of calculation of the coefficient of determination is 0,609. That is to say, the recruitmen affects the performance of employees amounted to 60,9%.

Keywords : Recruitment, Employee Performance, bank riau kepri

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi jika tidak didukung oleh pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kualitatif maupun kuantitatif, strategi

dan operasionalnya organisasi dan perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, diperlukan langkah langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan sumber daya manusia

(*resource planning*) menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan dimasa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajemen sumberdaya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuan organisasi di buat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya di kelola dan di urus oleh manusia, jadi manusia merupakan factor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi peran strategis dalam sumber daya manusia dalam

organisasi bisnis dapat di kolaborasi dari sumber daya manusia, di mana fungsi perubahan adalah mengarahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan.

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen.

Rekrutmen serangkaian aktifitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekuarangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian (**Henri simamora**)

Rekrutmen akan berlanjut pada proses seleksi untuk memilih siapa yang lebih dahulu dapat penempatan kerja pada umumnya menggunakan system ranking, rekrutmen dengan kata lain berfungsi untuk menentukan *‘the right man on the rig place’* yaitu sebuah proses dalam mendapatkan karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat. Proses rekrutmen setiap

perusahaan berbeda-beda pada umumnya di bedakan berdasarkan kebutuhan jabatan, mengenai jabatan aoutsourcing pada perusahaan yang menggunakan jasa *outside provider*, pelaksanaan rekrutmen sepenuhnya di lakukan oleh penyedia jasa tersebut. *Outside provider* memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola karyawan *outsourcing* mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan kepada perusahaan klien hingga pemutusan hubungan kerja karyawan *outsourcing* tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, salah satu tugas departemen sumber daya manusia adalah mengisi jabatan dengan karyawan yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan tersebut, apabila karyawan dapat menjalankan fungsi dengan tepat maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya, pengertian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang akan di hasilkan oleh karyawan (Ambar teguh sulistiyani 2003).

Pelaksanaan system rekrutmen yang efektif yang dilakukan sesuai dengan tujuan, sesuai dengan peraturan dan dengan cara yang benar terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

PT.Bank Riau merupakan perusahaan perbankan yang banyak menyerap tenaga kerja, yang mana tenaga kerja itu harus di seleksi dahulu oleh perusahaan yang bersangkutan. Tetapi hal ini bukan saja yang mendapatkan kepuasan

karena mereka mendapatkan pekerjaan.

Perumusan Masalah

Setiap perusahaan pasti melakukan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya, namun terkadang perusahaan merekrut karyawan hanya karena ada lowongan untuk tugas yang dilaksanakan, tanpa melihat dulu apakah jabatan sesuai atau tidak dengan tingkat pendidikan atau keahlian seseorang.

Sebagian dari karyawan di PT Bank Riau cabang teluk kuantan masih ditemukan adanya diantara karyawan tersebut yang belum sepenuhnya mampu menguasai IT terutama menyangkut tentang keuangan yang ada kaitannya dengan teknologi tersebut. Karena pengetahuan tentang ini sangatlah diperlukan sebagai karyawan mengingat perkembangan zaman yang cukup modern dan maju, hal ini harus menjadi pandangan khusus yang harus di mengerti dan dipahami oleh seluruh unsur yang ada diperusahaan. Jika karyawan memiliki kemampuan atau skill maka barang tentu karyawan memiliki kinerja yang baik dan trampil dibidang yang digelutinya sebagai seorang karyawan.

1. yang tepat sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang perlu di penuhi. Ada pun tujuan dan manfaat dari rekrutmen karyawan melalui penyeleksian ini agar kariawan yang di terima nantinya mencapai pelaksanaan pekerjaan yang di harapkan oleh perusahaan, sehingga hasil kerja mencapai hasil yang memuaskan khususnya pada PT. Bank Riau.

Tujuan Penelitian.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen Karyawan pada PT Bank Riau Cabang Teluk Kuantan.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Taluk Kuantan

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan

Konsep Teoritis

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang manajemen yang menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia timbul setelah disadari bahwa manusia mempunyai kedudukan yang utama dalam setiap organisasi. Selanjutnya SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan merupakan asset yang utama dalam suatu perusahaan. Walaupun suatu perusahaan mempunyai modal yang besar, peralatan yang modern, namun semua itu tidak akan berarti tanpa manusia yang berada didalamnya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengkoordinir, memberi bimbingan, memotivasi, mengevaluasi mereka sehingga tercipta suatu tim kerja yang baik.

1. Manajemen sumber daya manusia

Handoko (2004:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

1. Fungsi Kedudukan Sumber Daya Manusia, yakni:

Pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Pelaksanaan dari fungsi-fungsi tersebut diarahkan pada optimalisasi bagi kedua belah pihak dalam suatu organisasi

dimana dibutuhkan suatu kerja sama dalam suatu kondisi-kondisi yang dapat mendorong setiap karyawan untuk memberikan sumbangan-sumbangan sebaik mungkin bagi efektifnya suatu organisasi.

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu mengurangi ketidakpastian diwaktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambilan keputusan untuk menggunakan sumberdaya mereka yang terbatas dengan cara paling efektif dan efisien..

Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:41) perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi, baik jumlah maupun jenisnya pada masa yang akan datang, serta penentuan berbagai bentuk program dalam penyediaan tenaga kerja.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk meminimalisir terjadinya ancaman atau kerugian serta mengantisipasi setiap peluang yang datang sehingga perusahaan dapat lebih efektif dan efisien dalam setiap pengambilan keputusan.

2. Rekrutmen Karyawan

Rekrutmen merupakan cara untuk mencari individu yang memiliki kualifikasi untuk dapat bekerja di suatu perusahaan. Untuk dapat lebih jelasnya ada beberapa ahli yang mengartikan tentang rekrutmen, yaitu:

T. Hani Handoko (2001:69) rekrutmen merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan dimana proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan.

Yullyanti (2009) "*Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sept-Des 2009, hlm.131-139*"

dengan judul "*Analisi Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai*" mengemukakan bahwa setidaknya terdapat beberapa dimensi dalam mengukur rekrutmen, yang meliputi:

- a. Kebijakan organisasi
- b. Prosedur
- c. Metode.

Al Fajar dan Heru (2010:105), tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Sedangkan menurut Henry Simamora (2004:170), rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rivai dan Sagala (2011:548), menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut **Sulistiyani dan Rosidah (2003:223)**, penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa penilaian kinerja adalah proses menilai suatu hasil kerja karyawan.

. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian. “Diduga pelaksanaan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank riau kepri.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di wilayah kabupaten kuantan singingi dengan objek penelitian yaitu Bank riau kepri yang berlokasi di Jalan Imam munandar No 18 Teluk kuantan. Bank riau kepri dipilih sebagai lokasi penelitian karena Bank riau kepri mempunyai masalah tentang penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan basic tingkat pendidikan terakhir karyawannya

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti, adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan outsourcing Bank riau kepri teluk kuantan yang berjumlah 28 karyawan.

b. Sampel

Merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sensus yaitu digunakannya semua populasi menjadi sampel, **Arikunto (2006)**, adapun alasannya peneliti menggunakan metode ini dikarenakan jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 100 orang yakni hanya sebanyak 28 orang.

1. Teknik Pengumpulan Data

Cara mengumpulkan data serta keterangan yang diperlukan dalam penyusunan penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Angket (*questioner*) yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada karyawan Bank riau kepri.
- b. Wawancara (*Interview*) yaitu peneliti melakukan hal tanya jawab dengan *General Manager* dan karyawan Bank riau kepri teluk kuantan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Metode dokumentasi yaitu sebagai data sekunder dari berbagai dokumen yang sifatnya tertulis yang di jadikan sebagai penelitian termasuk variabel Rekrutmrn dan Kinerja Karyawan dengan cara mengumpulkakeseluruhan data yang di perlukan oleh peneliti melalaui HRD nya.

3.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.4.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, validitas dari kuesioner rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah sejauh mana kuesioner ini mampu mengukur rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Maka item pertanyaan tersebut valid. Diketahui r tabel adalah $28-2=26$ nilai r tabel = 0,374 nilai r hitung seluruh item tanggapan variabel $>$ 0,374. Artinya adalah seluruh item tanggapan dinyatakan valid.

		4	
P12	0.460	0,374	Valid

Tabel III.16
Hasil Uji Validitas dengan 28 responden

Item Tanggapan (Rekrutmen Karyawan)	Corrected Item Total Correlation	r Tabel	Keterangan
P1	0.643	0,374	Valid
P2	0.678	0,374	Valid
P3	0.633	0,374	Valid
P4	0.653	0,374	Valid
P5	0.653	0,374	Valid
P6	0.651	0,374	Valid
P7	0.683	0,374	Valid
P8	0.652	0,374	Valid
P9	0.592	0,374	Valid
P10	0.434	0,374	Valid
P11	0.704	0,374	Valid

Pada tabel diatas terlihat bahwa variabel rekrutmen (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60. Untuk variabel rekrutmen (X) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,899 dan dinilai setuju sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921 dan dinilai dapat diterima. Dalam hal ini variabel X dan Y tersebut telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian.

3.1.2. Analisis Regresi Linier Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier sederhana dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Metode yang menghubungkan satu variabel dependen dengan variabel independen, sesuai hipotesis yang diuji dalam penelitian.

Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi sederhana dari 28 responden.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.583	6.206		1.544	.135
rekrutmen	.936	.147	.780	6.360	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Persamaan Regresi Sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 9,583 + 0,936X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 9,583. Artinya adalah apabila rekrutmen

diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 9,583.

- Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0,936. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,936.

3.4.3. Kontribusi Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan.

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (rekrutmen) dapat menjelaskan variabel dependennya

(kinerja karyawan). Semakin besar koefisien determinasinya, semakin setuju variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasil setuju untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.594	5.991	1.870

a. Predictors: (Constant), rekrutmen

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,609. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 60,9% sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

• Pengaruh Variabel Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas terhadap

variabel terikat secara parsial atau individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan tabel pada taraf signifikan $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan :

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha/2 \\ &= 28 - 1 - 1 : 0,05/2 \\ &= 26 : 0,025 \\ &= 2,056 \end{aligned}$$

Keterangan : n : jumlah

K : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.583	6.206		1.544	.135
	Rekrutmen	.936	.147	.780	6.360	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Diketahui t hitung (6,360) > t tabel (2,056) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh dari hasil penelitian sebelumnya yaitu Atmadja (2006) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Karyawan *Outsourcing* (Divisi Jasa Teknik) terhadap

Produktivitas Karyawan *Outsourcing* Pada PT.Sucofindo Pusat Jakarta”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen dan penempatan karyawan menunjukkan kedisiplinan karyawan *outsourcing* lebih tinggi dibandingkan karyawan permanent (tetap), tingkat kepatuhan dan loyalitas karyawan *outsourcing* lebih baik, produktifitas perusahaan banyak yang tercapai sesuai target, dan tingkat *performance* karyawan *outsourcing* lebih baik

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari penjelasan tanggapan responden mengenai rekrutmen pada PT. Bank Riau Kepri, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya rekrutmen karyawan dikategorikan baik serta tepat untuk diterapkan, terlihat dari dimensi rekrutmen karyawan sebagian besar nasabah memberikan tanggapan setuju, yang artinya rekrutmen sudah bisa diterapkan pada bank tersebut. Karena dengan rekrutmen yang baik dan tepat maka dapat meningkatkan kinerja dan menghasilkan sumber daya manusia yang di PT. Bank Riau Kepri sehingga dapat tercapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.
2. Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri , maka dapat disimpulkan bahwasannya kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri masih meragukan, hal ini terlihat dengan banyaknya tanggapan responden yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju terhadap pertanyaan terkait dengan kinerja yang ditunjukkan kepada karyawan untuk perusahaan. Maka kinerja karyawan masih dalam katagori cukup setuju.
3. Variabel rekrutmen karyawan dalam penelitian ini meliputi 4 dimensi yaitu motivasi, kemampuan, keahlian, pengetahuan, masing-masing memiliki indikator yang saling berkaitan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri .

4.2. Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut

1. Rekrutmen karyawan yang dilakukan PT. Bank Riau Kepri dalam katagori setuju, walaupun masih ada beberapa yang masih memberikan jawaban cukup setuju menurut karyawan. Akan lebih baik apabila pihak PT. Bank Riau Kepri dapat mengevaluasi kegiatan rekrutmennya, misalnya dengan memperhatikan penampilan dan intelektualitas dari para karyawan bukan hanya dari keluarga yang berada dilingkungan internal perusahaan.
2. Agar kinerja semakin meningkat, maka pihak PT. Bank Riau Kepri perlu memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, misalnya seperti meningkatkan kemampuan dan disiplin karyawan dalam kehadiran perlu diperhatikan dan lebih diberi motivasi, serta meningkatkan mutu pelayanan dan team work agar terwujudnya suatu pelayanan yang profesional dengan pemberian pelatihan dan pendidikan kepada karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri mempunyai pengaruh yang positif. Untuk kedepannya ada baiknya jika pihak perusahaan lebih meningkatkan kinerja karyawannya agar tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar dan Heru, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Edisi Pertama, Yogyakarta, UPP STIM YKPN.
- Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Isyandi, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Alfabeta.
- Kasmir, Jakfar, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis. Robert I dan Jackson John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Marihot Tua, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Riduwan & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statiska*. Bandung : Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sri Budi Cantika Yuli, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UMM Press.
- Sugiono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein, 2001. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*, Jakarta :Gramedia Pustaka Utama
- Atmadja, 2006, *Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing pada PT. Sucofindo*, Jakarta Pusat.
- Handayani, 2007, *Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen terhadap Produktivitas Karyawan Outsourcing pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera*, Jakarta Pusat.
- Yullyanti, Ellyta, 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretaris Jendral DESDM, *Jurnal ilmu administrasi dan organisasi, sept-des 2009. Hal131-139, volume 16, Nomor 3*.