

**THE EFFECT OF EMPLOYEE RECRUITMENT PROCESSES, EMPLOYEE TRAINING AND
EMPLOYEE DEVELOPMENT ON BUSINESS DEVELOPMENT
(Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga)**

Puput Krismawan¹⁾, Azis Fatoni, SE, MM²⁾, Maria M Minarsih, SE, MM³⁾

¹⁾Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

²⁾³⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan dan pengembangan karyawan terhadap perkembangan usaha pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan. Variabel dependennya perkembangan usaha. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga. Sampel dilakukan dengan metode sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarkan langsung sebanyak 49 kuesioner. Metode statistik menggunakan analisis SPSS regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan secara simultan mempengaruhi perkembangan usaha. diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $134,422 > Ftabel 2,79$ sehingga dapat disimpulkan rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap perkembangan usaha pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga.

Kata kunci : Rekrutmen Karyawan, Pelatihan Karyawan, Pengembangan Karyawan Dan Perkembangan Usaha

ABSTRACTION

This study aims to test employee recruitment, employee training and employee development towards business development at Jaya Eka Sakti Savings and Loan Cooperative in Salatiga. This analysis uses independent variables namely employee recruitment, employee training, and employee development. The dependent variable is business development. These research samples are employees who work at the Jaya Eka Sakti Savings and Loan Cooperative in Salatiga. The sample is carried out by census method. Data collection was done with a questionnaire distributed directly as many as 49 questionnaires. The statistical method uses SPSS multiple regression analysis. The results of this study indicate that employee recruitment, employee training, and employee development simultaneously influence business development. obtained a significant value of $0,000 < 0,05$ and the value of Fcount $134,422 > Ftabel 2.79$ so that it can be concluded that employee recruitment, employee training, and employee development have a significant effect on business development at Jaya Eka Sakti Savings and Loan Cooperative Salatiga.

Keywords: Employee Recruitment, Employee Training, Employee Development And Business Development.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dunia usaha semakin pesat perkembangannya. Para pelaku dunia usaha atau perusahaan mau tidak mau harus mampu bersaing dan membekali karyawannya dengan berbagai macam ketrampilan dan pengetahuan untuk kemajuan perusahaan. Hal ini bertujuan agar perusahaan bisa bersaing dan menjadi pemenang.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting di dalam

perusahaan, disamping faktor-faktor produksi lainnya, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh manusia. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup organisasi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting dalam menentukan kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

Untuk mencapai hasil kerja yang efektif, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan hal yang penting. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, diharapkan karyawan tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dengan demikian kinerja karyawan tersebut akan baik. Hal ini akan membuat perusahaan mudah dalam mencapai tujuannya, selain itu, kompetensi yang baik akan membantu perusahaan menciptakan budaya kinerja tinggi

Salah satu hal yang terpenting dalam aktivitas sumber daya manusia adalah tentang rekrutmen. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen yang baik juga dapat mempengaruhi produktivitas sebuah perusahaan, selain itu juga akan dilakukan perekrutan melalui berbagai metode yang paling sesuai.

Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit dan proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama. Biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Perekrutan karyawan adalah usaha dari setiap perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk mengisi lowongan pada perusahaan terkait. Setiap pelamar selanjutnya akan melakukan proses seleksi sampai perusahaan memutuskan layak atau tidak pelamar tersebut menempati posisi yang ditentukan.

Permasalahan mendasar yang dihadapi oleh banyak perusahaan atau organisasi adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan atau organisasi, bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan perusahaan atau organisasi tempat dimana mereka bekerja bahkan setelah mereka bekerja mampu memberikan kontribusi kinerja maksimalnya bagi perusahaan atau organisasi. Mencari kandidat yang pas dalam suatu proses rekrutmen adalah suatu hal yang tidak dapat

dikatakan mudah. Oleh karena segala kemungkinan dapat terjadi didalam proses ini. Misalnya dari ratusan pelamar yang mengajukan lamaran, hanya satu yang dirasa benar-benar cocok dengan kualifikasi yang ada bahkan bisa saja tidak satu pun dari semua pelamar itu cocok sesuai dengan kebutuhan. Belum lagi ketika masa percobaan berjalan, ternyata kandidat terpilih tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan bisa saja berujung pada gagalnya masa percobaan. (Manulang, 2002)

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi koperasi. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam instansi koperasi, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para tenaga koperasi yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat dalam koperasi.

Secara deskripsi tertentu potensi para pekerja koperasi mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para pekerja koperasi harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia koperasi sesuai dengan tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak instansi koperasi untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangan karir guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif dan efisien. Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga, atau bahkan dalam instansi koperasi.

Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Tidak terlalu jauh dalam instansi koperasi, pelatihan dan pengembangan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dianggap belum mampu untuk mengemban pekerjaannya karena faktor perkembangan kebutuhan masyarakat. Secara deskripsi tertentu potensi para karyawan mungkin sudah memenuhi syarat administrasi pada pekerjaannya, tapi secara aktual para karyawan harus mengikuti atau mengimbangi perkembangan dunia sesuai dengan

tugas yang dijabat atau yang akan dijabatnya. Hal ini yang mendorong pihak perusahaan untuk memfasilitasi pelatihan dan pengembangankarir para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif danefisien.

Pengembangan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan koperasi sehingga dapat menyesuaikan diri dan memahami teknologi yang senantiasa berkembang dari waktu ke waktu. Dengan pengembangan terhadap karyawan, diharapkan kemampuan karyawan koperasi yang bersangkutan menjadi terasah dan meningkat sehingga dapat dimanfaatkan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Selain bermanfaat untuk kemajuan dan perkembangan koperasi, pengembangan juga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memperoleh kompetensi dalam bidang keahlian tertentu. Dengan dimilikinya kompetensi dari karyawan dalam suatu perusahaan secara tidak langsung juga meningkat sehingga lebih memiliki daya jual dimata konsumen.

Pengembangan dilakukan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dari karyawan suatu perusahaan. Peningkatan keahlian karyawan tentu dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan dapat memberikan tingkat efisien dalam melakukan suatu pekerjaan. Tingkat pengetahuan karyawan yang diperoleh setelah menempuh pengembangan membuat pekerjaan yang dilakukan lebih efisien, cepat, dan tepat waktu.

Hal inilah yang dilakukan Koperasi Simpan PinjamJaya Eka Sakti Salatiga untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan. MSDM harus menjadi agen transformasi yang terus-menerus dan membentuk proses dan kultur yang bersama-sama meningkatkan kapabilitas terhadap perubahan. Kemampuan organisasi untuk merangkul dan menggunakan kesempatan perubahan. Sumber daya manusia akan menyakinkan bahwa inisiatif perubahan yang berfokus pada kinerja tim, siklus waktu inovasi yang pendek, implementasi teknologi tertentu, dikembangkan dan disampaikan dengan cara yang tepat pada waktunya.(Moeharino, 2012).

Dari uraian di atas menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengembangan karyawan mempunyai pengaruh terhadap perkembangan usaha, dan akan berpengaruh terhadap profit

perusahaan. Karena meningkatnya perkembangan usaha ditentukan oleh awal perencanaan sumber daya insani,yakni proses rekrutmen. Kemudian didukung dengan pengembangan karyawan.Dalam hubungannya pengembangan karyawan dengan perkembangan usaha dalam perekonomian masyarakat sekarang harus saling berkesinambungan, dengan berbagai sektor perdagangan, pertanian, pertokoan, dan lain-lainnya. Menjadikan Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga merupakan salah satu koperasi yang memberikan modal pada para masyarakat yang mengalami kurangnya modal untuk memulai usahanya.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanapengaruh proses rekrutmen terhadap perkembangan usaha di Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan karyawan terhadap perkembangan usaha di Koperasi Simpan pinjam jaya Eka Sakti Salatiga?
3. Bagaimanapengaruh pengembangan karyawan terhadap perkembangan usaha di Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga?
4. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen, pelatihan karyawan dan pengembangan karyawan (secara simultan)terhadap perkembangan usahadi Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah variabel proses rekrutmen dapat mempengaruhiperkembanganusahadi Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga.
2. Untuk mengetahui apakah variabel pelatihan karyawan dapat mempengaruhi perkembangan usaha di Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga.
3. Untukmengetahui apakah variabelpengembangan karyawan dapat mempengaruhiperkembangan usaha di Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga.
4. Untuk mengetahui apakah variabel prosesrekrutmen, pelatihan karyawan, dan pengembangankaryawan(secara simultan) dapat mempengaruhi perkembangan usaha di

Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Rekrutmen

Menurut Henry Simamora (1997) dalam Sunandar, Hardika Suandika (2016): “Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (1995) dalam Sunandar, Hardika Suandika (2016): Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Schermerhorn (1997) dalam Sunandar, Hardika Suandika (2016): Rekrutmen (*Recruitment*) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. (Potale, Billy Renaldo : 2016)

Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan.

Proses Rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Pelatihan Karyawan

Mondy (2008) dalam Rahinnaya, Rafdan (2016) mendefinisikan pelatihan dan pengembangan seperti berikut. Pelatihan adalah aktivitas – aktivitas yang di rancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Di sisi lain pengembangan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang. Program pelatihan dan pengembangan karyawan yang tersusun dengan baik dan signifikan berhubungan erat dengan keberhasilan strategik jangka panjang dan tujuan peningkatan kinerja adalah tujuan akhir dari pelatihan dan pengembangan. Pelatihan karyawan telah digunakan sebagai sarana penting untuk menjaga efektivitas organisasi. Selain faktor pelatihan dan pengembangan ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi.

Sims (2006) dalam Sulaefi (2017) menekankan bahwa pelatihan yang berfokus pada pekerjaan saat sekarang sedangkan pengembangan berfokus mempersiapkan karyawan ke masa depan. Pelatihan menjembati kesenjangan antara kinerja saat ini dan standar yang diinginkan. Pelatihan dapat diberikan melalui metode yang berbeda seperti pada pembinaan dan monitoring, rekan-rekan kerja sama dan partisipasi oleh bawahan. Program pelatihan tidak hanya mengembangkan karyawan tetapi juga membantu organisasi untuk membuat penggunaan terbaik dan mendukung keunggulan kompetitif. Oleh karena itu perusahaan mempunyai kewajiban untuk merencanakan suatu program pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka

yang dibutuhkan di tempat kerja (Jie dan Roger, 2006) dalam Sulaefi (2017).

Pelatihan tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga mempertajam kemampuan berfikir dan kreativitas dalam rangka untuk mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan cara yang lebih produktif. Selain itu juga memungkinkan karyawan untuk berurusan dengan pelanggan secara efektif dan menanggapi keluhan mereka secara tepat waktu (Hollenbeck, Derue dan Guzzo, 2004). dalam Sulaefi (2017)

Pelatihan mengembangkan efikasi diri dan hasil kinerja superior pada pekerjaan, dengan mengganti praktek tradisional dengan praktek kerja terkait yang efisien dan efektif. Pelatihan mengacu pada intervensi yang direncanakan dan bertujuan untuk meningkatkan unsur-unsur kinerja individu (Chiaburu dan Tekleab, 2005). dalam Sulaefi (2017) Program pelatihan juga dapat membantu tenaga kerja untuk mengurangi kecermasan atau frustrasi mereka yang berasal dari pekerjaan (Chen, et.al., 2004). dalam Sulaefi (2017).

Menurut Rowden dan Conine (2005) dalam Sulaefi (2017), karyawan yang terlatih lebih mampu untuk memuaskan pelanggan (Tsai, et.al., 2007) dalam Sulaefi (2017), dan karyawan yang belajar sebagai hasil dari program pelatihan akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih besar dari kepuasan kerja bersama dengankinerja yang unggul. Pengembangan karyawan merupakan suatu keharusan untuk menghadapi lingkungan bisnis saat ini. Pelatihan dan pengembangan yang tepat akan meningkatkan kinerja sehingga akan mewujudkan tenaga kerja yang efektif dan efisien

Pengembangan Karyawan

Karyawan yang telah diterima kemudian ditempatkan memerlukan program pengembangan karyawan. Pengembangan karyawan ditujukan baik kepada karyawan baru maupun lama agar karyawan dapat mengikuti tuntutan organisasi dan berperan serta dalam organisasi secara nyata sehingga karyawan mampu menyelesaikan kinerja terbaik bagi organisasinya. Simamora (2003) dalam Non, Ninin (2012) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai aktivitas pengembangan karir karyawan terhadap organisasi, penyediaan landasan bagi karyawan agar dapat berprestasi secara efektif dan menghasilkan prestasi baru dalam lingkungan perusahaan.

Pengembangan karyawan dalam pelaksanaannya seringkali dilakukan untuk

membantu karyawan memasuki dunia kerja yang kompetitif yang berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya. Karyawan yang akan mengikuti program pengembangan adalah karyawan baru agar memahami, terampil, dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan lama supaya mereka lebih memahami technical skill, human skill, conceptual skill, dan managerial skill.

Handoko (2001) dalam Non, Ninin (2012) mengemukakan bahwa pengembangan karyawan dimaksudkan untuk menyiapkan karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di masa yang akan datang. Pengembangan karyawan bisa dilakukan secara formal maupun informal. Secara formal berarti karyawan ditugaskan oleh perusahaan. Sedangkan secara informal berarti karyawan melatih dan mengembangkan dirinya atas keinginan dan inisiatif sendiri tanpa ditugaskan oleh perusahaan.

Program pengembangan karyawan akan membuat karyawan semakin produktif sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan mempertimbangkan untuk melakukan pengembangan karir karyawan, menurut Nawawi (2008) dalam Non, Ninin (2012) pengembangan karyawan memiliki alternatif yaitu 1)organisasi mempertahannya pada jabatan semula dalam jangka waktu tertentu 2)organisasi perlu memindahkan pekerja pada jabatan atau posisi lain secara horizontal 3)organisasi perlu mempromosikan pekerja secara vertikal.

Mathis R. Jackson (2002) dalam Non, Ninin (2012) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani berbagai jenis penugasan. Pengembangan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan keahlian ataupun keterampilan mereka sehingga dapat menunjang adanya kesempatan dalam promosi karyawan. Setiap pimpinan/atasan perusahaan perlu melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebab melalui pengembangan ini perusahaan akan mempunyai tenaga kerja yang terampil dan cakap, dengan demikian tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Menurut Rivai (2000) dalam Non, Ninin (2012) pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan kerja individual yang tercapai dalam

rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2007) dalam Non, Ninin (2012) Perkembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2008) dalam Non, Ninin (2012) Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan managerial mempengaruhi pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Hasibuan (2000) dalam Non, Ninin (2012) pengembangan sumber daya manusia bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang / jasa yang dihasilkan perusahaan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

- a) Produktivitas Kerja
- b) Efisiensi
- c) Karir
- d) Kepemimpinan
- e) Balas Jasa

Mangkunegara (2006) dalam Non, Ninin (2012) faktor-faktor pengembangan karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Perbedaan individu karyawan.
- b) Hubungan dengan jabatan analisis.
- c) Motivasi
- d) Partisipasi aktif
- e) Seleksi peserta penataran
- f) Metode latihan dan pengembangan

Handoko (2000) dalam Non, Ninin (2012) menyatakan pendidikan dan latihan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Hasibuan (2005) dalam Non, Ninin (2012) memberikan batasan sebagai berikut : pendidikan dan latihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hasibuan (2005), Metode-metode pengembangan diri terdiri dari:

1. Metode latihan (*training method*)
2. Metode pendidikan (*education method*)

Heidjarchman R. dan S. Husnan (1984) dalam Non, Ninin (2012) Arti dari pengembangan karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

Metode Penelitian

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dari penelitian ini adalah Proses Rekrutmen, Pelatihan karyawan dan Pengembangan Karyawan. Menurut Henry Simamora (1997) dalam Sunandar, hardika suandika (2016): “Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Mondy (2008) dalam Rahinnaya, Rafdan (2016) mendefinisikan pelatihan dan pengembangan seperti berikut. Pelatihan adalah aktivitas – aktivitas yang di rancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Di sisi lain pengembangan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus jangka panjang.

Program pelatihan dan pengembangan karyawan yang tersusun dengan baik dan signifikan berhubungan erat dengan keberhasilan strategik jangka panjang dan tujuan peningkatan kinerja adalah tujuan akhir

dari pelatihan dan pengembangan. Pelatihan karyawan telah digunakan sebagai sarana penting untuk menjaga efektivitas organisasi. Selain faktor pelatihan dan pengembangan ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi.

Mathis R. Jackson (2002) dalam Non, Ninin (2012) pengembangan adalah pertumbuhan kemampuan yang terjadi jauh melampaui apa-apa yang dituntut dalam suatu pekerjaan. Hal ini mewakili usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menanggapi berbagai jenis penugasan.

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2010), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Perkembangan Usaha. Pengembangan Usaha adalah Tugas dan proses persiapan analitis tentang peluang pertumbuhan potensial, dukungan dan pemantauan pelaksanaan peluang pertumbuhan usaha, tetapi tidak termasuk keputusan strategi dan implementasi dari peluang pertumbuhan usaha. Sedangkan untuk usaha yang besar terutama di bidang teknologi industri Pengembangan Usaha adalah istilah yang sering mengacu pada pengaturan dan mengelola hubungan strategis dan aliansi dengan yang lain.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koperasi Jaya Eka Sakti yang ada di Wilayah Kota Semarang yang berjumlah 49 karyawan.

Sedangkan sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap dapat mewakili dari keseluruhan populasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Pertimbangan pada kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan. Adapun keriterianya adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang bekerja di koperasi Jaya Eka Sakti.

2. Masih aktif bekerja.
3. Bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti.

Selanjutnya Arikunto (1998) dalam (Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa sebagai acuan- acuan, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subyek dalam populasi, mereka dapat menentukan kurang lebih 25% -30% dari jumlah subyek tersebut. Jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket/kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya. Sehingga dapat dikatakan sebagai penelitian sensus.

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian yang dilakukan ini termasuk dalam jenis *explanatory research*. Menurut Singarimbun (1998) penelitian *explanatory research* adalah menjelaskan hubungan *kausal* dan pengujian *hipotesa*. *Explanatory research* bertujuan untuk mencari dan merumuskan masalah melalui faktor-faktor penting yang berhubungan dengan variabel yang terkait. Selanjutnya akan digambarkan lapangan penelitian yang diarahkan untuk menganalisa sebuah model yang berkaitan dengan variabel Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan di catat untuk pertama kalinya. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner tentang Pengaruh Proses Rekrutmen, pelatihan karyawan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Perkembangan Usaha.

Metode Pengumpulan Data

Yaitu suatu metode dimana penelitian menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian, yaitu Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Perkembangan Usaha (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga). Dengan kuesioner maka pengumpulan data akan lebih efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data

kuantitatif. Berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian yaitu skala *likert* dan jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran, akan mendapatkan data rasio. Daftar pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Perkembangan Usaha (Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga).

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah pertanyaan yang tercantum dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Suatu instrumen harus mempunyai tingkat validitas tinggi jika ingin dianggap sebagai sebuah instrumen yang valid. Pengujian validitas ini diukur dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total dari penjumlahan semua skor pertanyaan (Sugiyono, 2016).

Uji Realiabilitas

Menurut Ghazali (2011), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model ini menghubungkan satu variabel dependen dengan banyak variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Perkembangan Usaha, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan. Model hubungan Perkembangan Usaha dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a_1X_2 + a_2X_1 + e$$

Dimana:

- X1 = Proses Rekrutmen
- X2 = Pelatihan karyawan
- X3 = Pengembangan Karyawan

- Y = Perkembangan Usaha
- a1, a2, = Koefisien Regresi
- e = Variabel Pengganggu

Uji Hipotesis

Uji T

Yaitu pengujian koefisien regresi perusal individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi langkah-langkah variabel dependen variabel (Y).

1) Perumusan Hipotesisnya

- a) Ho: $b = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara Proses Rekrutmen, pelatihan karyawan dan Pengembangan Karyawan (X) secara persial terhadap variabel variablePerkembangan Usaha (Y).
- b) Ha: $b \neq 0$, yang berarti ada pengaruh signifikanProses Rekrutmen, pelatihan karyawan dan Pengembangan Karyawan (X) secara persial terhadap variabel variablePerkembangan Usaha (Y).

2) Cara menghitung t hitung:

Jika nilai probability *significancy* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dimensi Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan secara persial berpengaruh signifikan terhadap Perkembangan Usaha. Begitu pula sebaliknya jika nilai probability *significancy* lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dimensi Proses Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan tidakberpengaruhterhadap Perkembangan Usaha.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika (R^2) makin mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Imam Ghazali (2007). Apabila tingkat signifikansi uji F lebih kecil 5%, maka keseluruhan variable independen secara bersama-sama berpengaruh

terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika signifikansi uji F lebih besar dari 5%, maka tidak dapat pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut:

Table 1 Hasil Uji Validitas Angket Kuesioner

No. Item	rsy	rtabel 5%	Keterangan
1	0,779	0,281	VALID
2	0,699	0,281	VALID
3	0,664	0,281	VALID
4	0,956	0,281	VALID
5	0,956	0,281	VALID
6	0,579	0,281	VALID
7	0,603	0,281	VALID
8	0,722	0,281	VALID
9	0,956	0,281	VALID
10	0,944	0,281	VALID
11	0,743	0,281	VALID
12	0,542	0,281	VALID
13	0,451	0,281	VALID
14	0,451	0,281	VALID
15	0,946	0,281	VALID
16	0,753	0,281	VALID
17	0,763	0,281	VALID
18	0,754	0,281	VALID
19	0,902	0,281	VALID
20	0,944	0,281	VALID

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Hasil perhitungan Uji Validitas sebagaimana tabel diatas, menunjukkan bahwa semua rhitung > rtabel pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket penelitian ini dinyatakan VALID, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Table 2 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,965	,965	20

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket dengan *Cronbach Alpha* = 0,965. Jadi *Cronbach Alpha* = 0,965 > rtabel = 0,281. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini dapat dikatakan Reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda Uji T

Table 3 Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,990	1,222		-,810	,422
Rekrutmen Karyawan (X1)	,279	,082	,307	3,405	,001
Pelatihan Karyawan (X2)	,455	,121	,409	3,765	,000
Pengembangan Karyawan (X3)	,312	,091	,296	3,429	,001

a. Dependent Variable: Perkembangan Usaha (Y)

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Rekrutmen Karyawan (X1) terhadap Perkembangan Usaha (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $3,405 > ttabel 2,014$, diketahui nilai sig. untuk pengaruh Pelatihan Karyawan (X2) terhadap Perkembangan Usaha (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3,765 > ttabel 2,014$, diketahui nilai sig. untuk pengaruh Pengembangan Karyawan (X3) terhadap Perkembangan Usaha (Y) adalah sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai thitung $3,429 < ttabel 2,014$.

Uji F

Table 4 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662,556	3	220,852	134,422	,000 ^b
	Residual	73,934	45	1,643		
	Total	736,490	48			

a. Dependent Variable: Perkembangan Usaha (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan (X3), Rekrutmen Karyawan (X1), Pelatihan Karyawan (X2)

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 = Rekrutmen Karyawan, X2 = Pelatihan Karyawan, X3 = Pengembangan Karyawan secara simultan terhadap Y = Perkembangan Usaha adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $134,422 > Ftabel 2,79$.

Koefisien Determinasi

Table 5 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,948 ^a	,900	,893	1,28178

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karyawan (X3), Rekrutmen Karyawan (X1), Pelatihan Karyawan (X2)

Sumber: data primer yang diolah, 2018

Berasarkan Output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,900, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 = Rekrutmen Karyawan, X2 = Pelatihan Karyawan, X3 = Pengembangan Karyawan secara simultan terhadap Y = Perkembangan Usaha sebesar 90%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rekrutmen Karyawan (X1) berpengaruh terhadap Perkembangan Usaha (Y), sehingga hipotesis 1 diterima.
2. Pelatihan Karyawan (X2) berpengaruh terhadap Perkembangan Usaha (Y), sehingga hipotesis 2 diterima.
3. Pengembangan Karyawan (X3) berpengaruh terhadap Perkembangan Usaha (Y), sehingga hipotesis 3 diterima.
4. Rekrutmen Karyawan (X1), Pelatihan

Karyawan (X2), Pengembangan Karyawan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Perkembangan Usaha (Y), sehingga hipotesis 4 diterima.

Saran

Berdasarkan interpretasi hasil, maka saran yang dapat disampaikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan para karyawan bisa lebih meningkatkan kualitas bekerjanya dalam bidang meningkatkan produktifitas, skill. Dapat dilihat dalam penelitian ini bahwa Hasil penelitian yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga disimpulkan bahwa Rekrutmen Karyawan (X1), Pelatihan Karyawan (X2), Pengembangan Karyawan (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Perkembangan Usaha (Y), sedangkan secara parsial yaitu Rekrutmen Karyawan (X1), Pelatihan Karyawan (X2), Pengembangan Karyawan (X3) yang mempengaruhi secara signifikan terhadap Perkembangan Usaha (Y). Maka dari itu diharapkan perusahaan bisa memberikan pelatihan atau training kepada karyawan supaya bisa meningkatkan SDM yang lebih baik.

2. Bagi perusahaan Koperasi Simpan Pinjam Jaya Eka Sakti Salatiga

Dengan adanya penelitian ini diharapkan koperasi bisa melihat hasil kinerja dari karyawan yang dapat meningkatkan pengembangan usaha. Ada jabatan-jabatan baru yang akan diperlukan oleh koperasi tersebut. Perekrutan, pelatihan, dan pengembangan dapat memberikan efek baik kepada pengembangan usaha. Koperasi dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang. Koperasi dapat menjawab tantangan perkembangan zaman koperasi dapat meningkatkan produktifitas dan prestasinya. Dan koperasi dapat mempersiapkan karyawan-karyawan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

3. Bagi penelitian yang akan datang
 - a. Penelitian yang akan datang harus dapat memperhatikan faktor-faktor lainnya selain rekrutmen karyawan, pelatihan

- karyawan, dan pengembangan karyawan.
- b. Diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya.
 - c. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan beberapa variabel yang berbeda, tidak hanya rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan, dan pengembangan karyawan.
 - d. Objek pada penelitian yang akan datang sebaiknya menggunakan objek yang lebih luas, tidak hanya satu koperasi melainkan beberapa koperasi di suatu daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Barida Adni, HeruSusilo & Arik Prasetya, 2014. Audit Manajemen Pada Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Pada Fungsi Pengembangan Organisasi, Rekrutmen–Seleksi-Orientasi, Pelatihan & Pengembangan Sumber Daya Manusia, Dan Penilaian Kinerja Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia PT.XXX). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014| *administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id*
- Astri Herdiyanti Dan Utami Dewi Widiyanti, 2013. Pembangunan Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Pegawai Baru Di PT. ABC. *Jurnal Ilmiah Komputer dan Informatika (KOMPUTA)* Vol. 2, No. 2, Oktober 2013, ISSN : 2089-9033
- Baiq Setiani, 2013. Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah WIDYA* 38 Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni 2013.
- Faustino Cardoso Gomes, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV. Andi Offset
- Heidjarchman R. dan S. Husnan, 1984. *Manajemen Personalialia*, Edisi III, Yogyakarta: BPFE
- Henry Simamora, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-1, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Malayu S.P Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, 2002. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia.
- Mathis R. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moeharino, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murnawati, 2014. Analisis Rekrutmen Tenaga Pendidik Pada Sd Kalam Kudus Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* Vol. 11, No. 2, September 2014: 521 – 532 ISSN: 1829 – 9822
- Muslich, 1998. *Etika Bisnis: Pendekatan Substantif dan Fungsional*. Yogyakarta : Penerbit Ekonisia.
- Schermerhorn, 1997. *Management for Productivity*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- T.Hani Handoko, 2001 *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat belas, Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wiliam Wiersma, 1986. *Research methods in education: an introduction*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- WulanAyu & IlhamPerdana, 2014. Perancangan Sistem Informasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Berbasis Web Di PT. Qwords Company International. *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol. 14. No. 3 Desember 2014.