

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BANK RAKYAT
INDONESIA c.g CIKDIRTIRO, YOGYAKARTA**

Abdul Latif
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Islam Indonesia
E-mail : abdullatif@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus dijalankan dengan baik oleh sebuah perusahaan. Beberapa indikator yang terdapat dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu rekrutmen seleksi, pelatihan, kinerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Studi yang dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikdiritiro, Yogyakarta ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan alat perhitungan SPSS 23. Hasil perhitungan dari studi ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja, rekrutmen dan seleksi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,249, pelatihan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,384, komitmen organisasional (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,351 Adanya hubungan positif pada semua variabel memiliki hubungan yang searah sehingga semua hipotesis yang diuji pada penelitian ini diterima.

Kata kunci : rekrutmen seleksi, pelatihan, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resource management is very important, much to be do well by a company. Several indicators exist in human resource development, training, performance and organizational commitment. This study aimed to identify the effect of the recruitment, selection, and training on employee performance through organizational commitment. The study conducted at PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikdiritiro, Yogyakarta is using quantitative methods and using SPSS 23 calculation tool. The results of this study show that all the variables have a significant positive effect on performance, recruitment and selection (X1) have an effect on employee performance (Y) with the regression coefficient of 0.249, training (X2) has a positive influence on employee performance (Y) with the regression coefficient of 0.384, Organizational commitment (Z) effect on employee performance (Y) with the regression coefficient of 0.351. The existence of a positive relationship between all variables has a direct relationship so that all hypotheses tested in this study accepted.

Keywords: recruitment and selection, training, organizational commitment, and employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aspek penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia haruslah selalu dikembangkan setiap waktunya agar perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan. Keefektifan dan keefisienan pengelolaan sumber daya manusia sangatlah penting dalam mengelola perusahaan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia ialah fungsi penting didalam sebuah perusahaan. Tentunya terdapat beberapa tahapan-tahapan yang harus dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik. Proses rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dalam perusahaan untuk mencari karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan mereka. Tahapan selanjutnya ialah proses pelatihan dan pengembangan, bagaimana karyawan yang sudah lolos dalam proses rekrutmen dan seleksi akan mendapatkan tahapan pelatihan pengembangan, tahapan ini sangat penting karena dianggap akan mampu menumbuhkan dan mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan yang nantinya akan bekerja disebuah perusahaan. Berbicara tentang Sumber daya manusia, tentu sangat erat kaitannya dengan komitmen organisasional karyawan pada perusahaan, komitmen organisasional sangatlah diperlukan oleh sebuah organisasi, setidaknya dengan adanya komitmen yang tinggi didalam sebuah organisasi, maka akan menumbuhkan iklim kerja yang efektif serta professional. Dan dari proses selanjutnya akan menghasilkan sebuah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menurut Mathis dan Jackson, (2006) “Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas yang menjadi tanggung jawabnya”. Namun pada faktanya, masih banyak perusahaan yang belum memperhatikan tahapan tahapan tersebut, yang mana pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini bukan tanpa dasar, karena banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa tahapan tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, Oleh sebab itu penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang membahas terkait hal-hal diatas, yaitu yang berkaitan dengan pengaruh antara rekrutmen seleksi dan pelatihan pengembangan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen sebagai variabel intervening.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap komitmen organisasional PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
2. Untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap komitmen organisasional PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
3. Untuk mengidentifikasi pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
4. Untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
5. Untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
6. Untuk mengidentifikasi pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.

7. Untuk mengidentifikasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional pada PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan oleh Obeidat dkk (2014) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara praktik HRM dan komitmen organisasional. Hal ini dapat dijelaskan pada sebuah fakta penelitian yang menjelaskan bahwa praktik sumber daya manusia yang baik dan lebih dapat diandalkan, dan semakin tinggi tingkat kemungkinan untuk mengadaptasi karyawan baru ke organisasi sehingga menyebabkan semakin tingginya komitmen organisasional. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Memari dkk (2013) yang menyebutkan bahwa kinerja pekerjaan muncul sebagai penentu komitmen organisasional. Serta penelitian yang dilakukan oleh Tabouli dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara kebijakan manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variable intervening.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen dan Seleksi

Snell dan Bohlander (2013:180) rekrutmen adalah proses mencari individu yang potensial untuk bergabung dengan organisasi dan mendorong mereka untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada atau yang diantisipasi. Setidaknya Snell dan Bohlander (2013:187) menjelaskan dalam melakukan rekrutmen perusahaan dapat menggunakan beberapa metode yang untuk medapatkanketerarikan dari para pelamar seperti iklan, pelamar dan resume yang tidak diminta, rekrutmen melalui internet, *job fair*, arahan dari para karyawan, perusahaan yang menyediakan eksekutif, institusi pendidikan, asosiasi profesional, serikat buruh, agen tenaga kerja publik, agen tenaga kerja swasta, dan penyewaan pekerja. Sedangkan menurut Snell dan Bohlander (2013:224) seleksi ialah proses memilih beberapa individu yang relevan dengan kualifikasi yang dicari oleh organisasi untuk sebuah perusahaan.

Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler (2015:263) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka sedangkan menurut Hani Handoko (2001:104) pelatihan ialah sebuah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Komitmen organisasional

Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berbicara terkait dengan komitmen organisasional karyawan, tentu terdapat komponen-komponen didalamnya, setidaknya komponen ini dirumuskan oleh Allen dan Meyer (1991) yang merefleksikan tiga komponen, diantaranya yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006 : 113) menyebutkan bahwa kinerja adalah kinerja adalah suatu tindakan yang boleh atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson sendiri kinerja individu karyawan dapat ditingkatkan melalui tiga faktor penting, adapun beberapa yaitu:

- a. Tingkat usaha yang dicurahkan
Yaitu bagaimana karyawan memberikan usaha-usaha tertentu yang dilakukan untuk sebuah organisasi, usaha yang dicurahkan tersebut ialah termasuk didalamnya motivasi, etika kerja, kehadiran dan juga rancangan tugas yang dimiliki oleh seorang karyawan.
- b. Kemampuan Individual
Yaitu bagaimana karyawan memberikan kemampuan yang dimiliki untuk perusahaan yang ditempatinya, kemampuan individual ini dapat berupa *bakat, minat* dan juga *faktor kepribadian* mereka.
- c. Dukungan organisasional
Yaitu dimana dukungan yang diberikan organisasi sangatlah penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari perusahaan. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 23.

Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini ialah 78 karyawan Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta. Yang mana dalam melakukan tulisan ini, peneliti melakukan penyebaran kuisisioner sebanyak 95, namun kuisisioner yang layak untuk diolah yaitu sebanyak 78 saja.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan variabel-variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi pearson correlation lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,220 (hitung > rtabel). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------------|------------------|------------|
| Rekrutmen dan seleksi (X1) | 0,905 | Reliabel |
| Pelatihan (X2) | 0,927 | Reliabel |
| Komitmen organisasional(Z) | 0,914 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,952 | Reliabel |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena koefisien Cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan secara 2 tahap, dan Berdasarkan hasil uji normalitas 1 menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal, karena nilai

probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,533 lebih besar dari 0,05 dan hasil normalitas 2 juga menunjukkan model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,610 lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas 1 menunjukkan bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel X1 adalah sebesar 0,353 dan 2,829, sedangkan variabel X2 adalah sebesar 0,353 dan 2,829. Dan Berdasarkan hasil uji multikolinearitas 2 menunjukkan bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel X1 adalah sebesar 0,315 dan 3,180, variabel X2 adalah sebesar 0,318 dan 3,141, sedangkan variabel Z adalah sebesar 0,456 dan 2.193.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas 1 diperoleh hasil signifikansi X1 sebesar 0,729 dan X2 sebesar 0,266 yang lebih besar dari 0,05 sehingga artinya tidak terjadi heterokedastisitas karena tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Dan Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas 2 diperoleh hasil signifikansi X1 sebesar 0,132, X2 sebesar 0,086 dan Z sebesar 0,904 yang lebih besar dari 0,05.

R² (Koefisien Determinasi)

Hasil koefisien determinasi 1 pada model regresi sebesar 0,544 persen, maka dapat disimpulkan bahwa 54,4 persen komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen seleksi dan pelatihan. Sisanya sebesar 45,6 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dan Hasil Koefisien Determinasi pada model regresi di atas yaitu sebesar 0,796, maka dapat diartikan bahwa 79,6 kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen seleksi, pelatihan dan komitmen organisasional. Sisanya sebesar 20,6 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Analisis Jalur

Analisis jalur 1 menunjukkan bahwa R Square sebesar 0.532 atau sebesar 53,2% artinya kemampuan model R Square variabel X1 dan X2 mampu menjelaskan sebesar 53,2% variabel Z dan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Dan analisis jalur 2 menunjukkan bahwa R Square sebesar 0.787 atau sebesar 78,7% artinya kemampuan model R Square variabel X1, X2 dan Z menjelaskan sebesar 78,7% mempengaruhi variabel Y dan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan dari studi ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja, rekrutmen dan seleksi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,249, pelatihan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,384, komitmen organisasional (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,351. Dan juga dapat dilihat bahwa Rekrutmen dan Seleksi mempunyai pengaruh secara tak langsung (*indirect effect*) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebesar 0.1404. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0.249 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar $0.249 + 0.3894 = 0.6384$, Karena nilai $t \text{ hitung} = 2,558495 > 1,98$ ($t \text{ tabel}$) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan bahwa Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh

komitmen karyawan, terbukti. Sedangkan pelatihan mempunyai pengaruh secara tak langsung (*indirect effect*) terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebesar 0.132327. Pengaruh secara langsung diperoleh sebesar 0.384 sehingga total pengaruh (*total effect*) sebesar $0.384 + 0.132327 = 0.516327$. Karena nilai t hitung = $2,427394 > 1,98$ (t tabel) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen karyawan, terbukti.

Adanya hubungan positif pada semua variabel memiliki hubungan yang searah sehingga semua hipotesis yang diuji pada penelitian ini dinyatakan terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
2. Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
3. Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
4. Pelatihan dan Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
6. Ada pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.
7. Ada pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh komitmen organisasional PT Bank Rakyat Indonesia c.g Cikditiro, Yogyakarta.

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan penggunaan metode lain selain kuesioner dalam pengumpulan data agar data yang diperoleh lebih valid, seperti menggunakan metode wawancara.
 - Perlu adanya penambahan variabel independen lain selain rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan komitmen organisasional yang digunakan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan

- Perlunya lebih memperhatikan bagaimana proses rekrutmen seleksi dan pelatihan agar karyawan yang bekerja nantinya diharapkan dapat loyal sehingga muncul kinerja yang baik.
- Karyawan yang sudah baik perlu dipertahankan dan juga diberi variabel lain sehingga komitmen mereka semakin meningkat di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amstrong & Stephen Taylor (2014). Human Resurces Practice (13th ed).British Library Cataloguing-in-publication Data.
- Armstrong, Michael (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice Edition. London: Kogan Page.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Alex Soemadji Nitisemito.(2001).Manajemen Personalialia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Barthos, Basir. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bratton, J. Gold, J. (2007). Human Resources Management: Theory and Practice. 4 th ed. Basingstoke. Palgrave McMillan.
- Bader Yousef Obeidat, Masa'deh & Ayman Bahjat Abdallah,(2014),“The Relationships among Human Resource Management Practices, Organizational Commitment, and Knowledge Management Processes: A Structural Equation Modeling Approach”, *International journal of business administration*, Vol 9, No 3.
- Creswell, John W. (2009). Research Design Pendekatan Penelitian Kualitatif,Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Penerjemah Achmad Fawaid.
- Dessler, Gary, (2011). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Angelia, Penerj., 14th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Pranoto, Andy Tri, Moh Mukeri (2016), “Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen organisasional sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati” *Journal Of Management*, Volume 2 No.2.
- Esmael Tabouli, Nasser Ahmaad Habtoor, & Nashief (2016), “The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable”. *Asian Social Science*; Vol. 12, No. 9.
- Franklin Dang Kum, Richard Cowden, & Anis Mahomed (2014), “The Impact Of Training And Development On Employee Performance: A Case Study Of Escon Consulting”, *Singaporean JournL OF Business Economic, and Management Studies*, Vol 3, No 3.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A (2005). *Behaviour in Organizations. Understanding and Managing The Human Side of Work* : Third Edition.Massachussets : Allin dan Bacon.
- Grace Njenga, Cyrus Kamau & Sarah Njenga (2015), “Factors Affecting Employees’ Commitment to an Organization: A Case Study of Jodan College of Technology (JCT), Thika”, *International Journal of Scientific and Research Publications*, Vol 5, No 10.
- Handoko, T Hani. (2001). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia,Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hafiz AZ (2017), “Relationship between Organizational Commitment and Employee’s Performance Evidence from Banking Sector of Lahor”, *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol 7, No 2.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Joy O. Ekwoaba, Ugochukwu, & Ndubuisi Ufoma (2015), "The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance", *Global Journal of Human Resource Management*, Vol 3, No 2.
- Jonathan W.Omolo, Moses N.Oginda, & Willis Yuko (2012), "Effect of Recruitment and Selection of Employees on The Performance of Small and Medium Enterprises in Kisumu Municipality, Kenya", *International Journal of Human Resources Studies*, Vol 2, No 3.
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Murat, Mustafa Fedai & Turgay (2014), "Human Resource Management Practices, Job Satisfaction and Organizational Commitment", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol 4, No 9.
- Margono.(2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Noe, R.A. et.al. (2000). *Human Resource Management*. USA: Mc.Graw Hill.
- Negin memari, Omid Mahdieh & Ahmad Barati (2013), "The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. : A study of Meli bank.", Vol 5, No 5.
- Naser A.Aboyassin & Mustafa A.F.Sultan (2017), "The Role of Human Resources Training in Improving the Employee's Performance: Applied Study in the Five Stars Hotels in Jordan", *International journal of business administration*, Vol 8, No 5.
- Nourudden Bashir & Choi Sang Long (2015), "The relationship between training and organizational commitment among academicians in Malaysia" *Journal of Management Development*, Vol 34, No 10.
- Rosemond Boohene (2011), "The Effect of Human Resource Management Practices on Corporate Performance: A Study of Graphic Communications Group Limited", *International Business Research*, Vol 4, No 1.
- Robert Ng'ang'a (2013), "The Relationship between Training and Development on Performance of State Owned Corporations". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol 3 No, 9.
- Rizky Eka Febriansyah (2016), "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karier Dan Komitmen Karier Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur)." *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources* (16th ed.). South Western: Cengage Learning.
- Stewart,L.Greg dan Brown, G.Kenneth. (2011). *Human Resource Management Linking Strategy to Practice : Second Edition*. Clearance Center.
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Swati Vispute (2013), "Recruitment Strategy And Employee Retention In Indian Banking And Insurance Sector", *International Journal of Arts & Sciences*, CD-ROM. ISSN: 1944-6934 :: 6(2):743–75.
- Simon Mafika Nkosi (2015), "Effects of training on employee commitment, retention and performance: A case study of a Local Municipality in South Africa", *European Journal of Business and Management*, Vol 7 No 15.
- Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Salim Musabah Al Zefeiti & Noor Azmi Mohamad (2017), "The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance", *International Review of Management and Marketing*, Vol 7, No 2.
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta