

Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indra Eramulti Logam Industri

Oleh:

Tanti Tiya Puspitasari

Kumara Adji Kusuma selaku Dosen Pembimbing

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2023

Pendahuluan

- Pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul. Komitmen dunia usaha untuk menjunjung tinggi persaingan dan kemajuan ini yang memperjelas bahwa harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Perusahaan mengakui bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam pengembangan bisnis besar maupun kecil. Oleh karena itu, kualitas kinerja sumber daya manusia harus terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Hal ini diperlukan agar perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.
- PT Indra Eramulti Logam Industri merupakan pabrik pengolah dan pemanfaatan aki bekas untuk bahan produktif pembuatan aki baru yaitu timah hitam, dan sampai saat ini masih menjadi kepercayaan pabrik-pabrik pembuat aki dengan segala merek. Berdasarkan hal tersebut perusahaan akan terus meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kapasitas produksi sesuai permintaan konsumen yang terus meningkat. Visi PT Indra Eramulti Logam Industri menjadi salah satu pemasok terbesar dan terbaik dari Indonesia untuk produk timah hitam. Dalam mencapai keberhasilan manajemen sumber daya manusia, maka perusahaan selalu memperhatikan kekuatan internal dan eksternal perusahaan. Apabila kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik, hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Melakukan upaya yang lebih terkonsentrasi untuk pengembangan sumber daya manusia yang konsisten dan berkelanjutan adalah penting untuk memenuhi visi dan tujuan perusahaan untuk menjadi organisasi yang unggul dan kompetitif. Hal tersebut akan memberikan cara yang produktif untuk mencapai tujuannya dan menunjukkan bagaimana menumbuhkan, menggunakan, dan menjaga tenaga kerjanya pada kualitas dan jumlah tertentu.
- Banyak yang telah melakukan analisis mengenai rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan akan tetapi hasil penelitian tersebut belum menunjukkan hasil yang konsisten (dapat mempengaruhi ataupun tidak dapat mempengaruhi). Hal ini terdapat kesenjangan penelitian dari hasil penelitian terdahulu. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melengkapi dan mengetahui serta memberikan bukti empiris mengenai variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)



Rumusan Masalah

Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Pertanyaan Penelitian

1. Apakah rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indra Eramulti Logam Industri ?
2. Apakah seleksi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indra Eramulti Logam Industri ?
3. Apakah penempatan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indra Eramulti Logam Industri?
4. Apakah rekrutmen, seleksi dan penempatan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indra Eramulti Logam Industri ?



Kategori SDGs

Penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs 8 yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

Metode

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT.Indra Eramulti Logam Industri yang beralamat di desa Gunung Gangsir, kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan

Populasi : Karyawan PT Indra Eramulti Logam Industri sebanyak 500 orang

Sampel : Pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan metode simple random sampling dan dalam pengambilan sampel didasarkan pada pendapat Arikunto (2008 : 116) yang menyatakan apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjek penelitiannya lebih dari 100, maka peneliti dapat mengambil 10-15%, 20-25% atau lebih dilihat dari kemampuan peneliti dari segi waktu, tenaga, dan dana [16]. Dari pendapat Arikunto tersebut maka pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 20% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 500 orang. Berarti $500 \times 20\% = 100$. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan PT Indra Eramulti Logam Industri.

Metode pengumpulan informasi dalam penelitian ini berupa kuesioner kemudian diukur dengan skala *likert* untuk mengetahui bobot penelitian pengukuran dari responden. Dengan menggunakan skala *likert* yang diukur berdasarkan indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju)

Hasil

Deskripsi Karakteristik Responden

	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Jenis Kelamin	100	1	2	1,38	0,488
Usia	100	1	4	2,32	1,014
Pendidikan Terakhir	100	1	5	3,27	1,294
Lama Bekerja	100	1	4	2,76	0,955
Posisi/Jabatan	100	1	12	5,34	2,652
<i>Valid N (listwise)</i>	100				

Dilihat dari hasil analisis deskriptif pada tabel diatas diperoleh nilai *mean* pada karakteristik responden dari jenis kelamin sebesar 1,38 dengan *standart deviation* 0,488 dengan persentase responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 62,0% dan perempuan 38,0%. Pada karakteristik usia diperoleh nilai *mean* 2,32 dengan *standart deviation* sebesar 1,014 persentase responden berusia 20-25 sebesar 24,0%, usia 26-30 thn sebesar 36,0%, usia 31-35 thn sebesar 24,0%, usia diatas 35 thn sebesar 16,0%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir diperoleh nilai *mean* 3,27 dengan *standart deviation* sebesar 1,294, persentase responden tingkat pendidikan terakhir Sd sebesar 8,0%, Smp 19,0%, Sma 41,0%, D3 2,0%, S1/D4 30,0%. Kemudian pada karakteristik berdasarkan lama bekerja diperoleh nilai *mean* sebesar 2,76 dengan *standart deviation* 0,955 dengan persentase responden lama bekerja kurang dari 1 thn sebesar 11,0%, 1-2 thn 27,0%, 3-4 thn 37,0%, diatas 4 thn 25,0 %. Pada karakteristik posisi/jabatan diperoleh nilai *mean* 5,34 dengan *standart deviation* sebesar 2,652 dengan persentase responden posisi/jabatan Qc 3,0%, Hse 5,0%, Hrga 5,0%, Admin(Purchasing) 4,0%, Produksi 48,0%, Staff produksi 8,0%, Accounting 6,0%, Project mesin 5,0%, Project sipil 4,0%, Msqa 5,0%, Administrator 3,0% dan Maintenance 4,0%.

Hasil

Uji Validitas

Hasil perhitungan uji validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari seluruh variabel memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel, sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengukur data penilaian

Variabel	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,710	0,1966	Valid
	X1.2	0,766		Valid
	X1.3	0,775		Valid
	X1.4	0,720		Valid
Seleksi (X2)	X2.1	0,806		Valid
	X2.2	0,855		Valid
	X2.3	0,812		Valid
Penempatan Kerja (X3)	X2.4	0,697		Valid
	X3.1	0,710		Valid
	X3.2	0,804		Valid
	X3.3	0,793		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X3.4	0,772		Valid
	Y.1	0,813	Valid	
	Y.2	0,721	Valid	
	Y.3	0,700	Valid	
	Y.4	0,775	Valid	

Hasil

Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r_{kritis}	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,728		Reliabel
Seleksi (X2)	0,802	0,6	Reliabel
Penempatan Kerja (X3)	0,771		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,745		Reliabel

Data diolah menggunakan SPSS 24

Hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 [21].

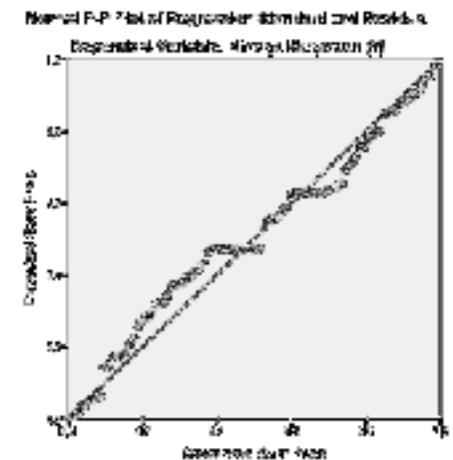
Hasil

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,33688069
Most Extreme Differences	Absolute		,094
	Positive		,084
	Negative		-,094
Test Statistic			,094
Asymp. Sig. (2-tailed)			,029 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,318 ^d
	99%	Lower Bound	,306
	Confidence Interval	Upper Bound	,330

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

Hasil uji normalitas yang diperoleh pada penelitian ini nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,318 dimana nilai tersebut menunjukkan lebih dari 0,05, dengan demikian data penelitian tersebut berdistribusi normal



Hasil grafik *Normal Probability Plot* diatas yang mengindikasikan jika sebaran data terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Hasil

Hasil pengujian Uji Linieritas diperoleh nilai *Sig Linearity* untuk variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan memperoleh nilai *f* hitung sebesar 18,389 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, variabel seleksi dengan kinerja karyawan memperoleh nilai *f* hitung sebesar 16,575 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,005$ dan variabel penempatan kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai *f* hitung sebesar 21,851 dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$, dari seluruh variabel tersebut nilai *Sig Linearity* $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel adalah linier.

Uji Linieritas

Variabel	F	Sig Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1*Y	18,389	0,000	Sig. <0,05	Linier
X2*Y	16,575	0,000	Sig. <0,05	Linier
X3*Y	21,851	0,000	Sig. <0,05	Linier

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,833 ^a	0,695	0,685	1,358	1,734

Data diolah menggunakan SPSS 24

Pada hasil pengujian autokorelasi pada penelitian ini diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1,734 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,6131 < 1,734 < 2,2636$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini.

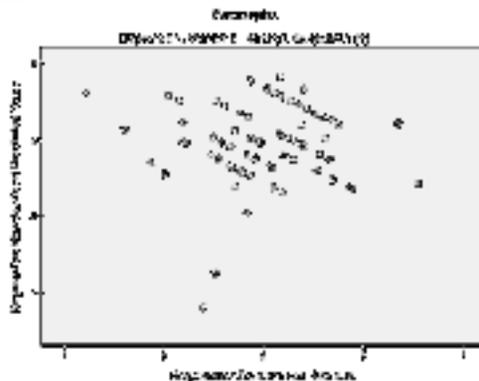
Hasil

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X1)	0,319	3,139
Seleksi (X2)	0,428	2,338
Penempatan Kerja (X3)	0,288	3,574

Hasil pengujian uji multikolinieritas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) dari variabel rekrutmen sebesar 3,1399 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,319 $>0,1$ untuk variabel seleksi memiliki nilai sebesar 2,338 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,428 $>0,1$ dan variabel penempatan kerja sebesar 3,574 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,288 $>0,1$, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel, sehingga bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa penelitian ini tidak terbentuk pola tertentu dan *scatterplot* titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized ^a Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,239	1,024		2,186	0,031
Rekrutmen (X1)	0,226	0,105	0,215	2,156	0,034
Seleksi (X2)	0,204	0,081	0,218	2,530	0,013
Penempatan Kerja (X3)	0,436	0,099	0,469	4,395	0,000

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 2,239 + 0,226 X1 + 0,204 X2 + 0,436 X3 + e_1$$

Berdasarkan hasil perolehan persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

Konstanta (a)

a merupakan nilai konstanta yang bernilai positif sebesar 2,239. Hal ini menunjukkan variabel bebas rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan penempatan kerja (X3) naik atau berpengaruh maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) tetap konstan sebesar 2,239

Rekrutmen

Nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,226 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa variabel rekrutmen meningkat satu kesatuan sebesar 0,266.

Seleksi

Nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,204 menunjukkan bahwa variabel seleksi tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa variabel seleksi meningkat satu kesatuan sebesar 0,204.

Penempatan Kerja

Nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,436 menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa variabel penempatan kerja meningkat satu kesatuan sebesar 0,436.

Hasil

Uji Hipotesis Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
	B	Std. Error	d Coefficients Beta		
(Constant)	2,239	1,024		2,186	0,031
Rekrutmen (X1)	0,226	0,105	0,215	2,156	0,034
Seleksi (X2)	0,204	0,081	0,218	2,530	0,013
Penempatan Kerja (X3)	0,436	0,099	0,469	4,395	0,000

Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan

Rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung diperoleh sebesar (2,156) sedangkan t tabel sebesar (1,984) maka nilai t hitung $>$ t tabel ($2,156 > 1,984$) dan nilai signifikansi ($0,034 < 0,05$) dengan pengaruh sebesar 0,226, sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya secara parsial variabel rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.

Seleksi terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung diperoleh sebesar (2,530) sedangkan t tabel sebesar (1,984) maka nilai t hitung $>$ t tabel ($2,530 > 1,984$) dan nilai signifikansi ($0,013 < 0,05$) dengan pengaruh sebesar 0,204, sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang artinya secara parsial variabel seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.

Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung diperoleh sebesar (4,395) sedangkan t tabel sebesar (1,984) maka nilai t hitung $>$ t tabel ($4,395 > 1,984$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dengan pengaruh sebesar 0,436, sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang artinya secara parsial variabel penempatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.

Hasil

Uji Simultan (F)

Nilai signifikansi uji F untuk pengaruh rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan penempatan kerja (X3) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. F hitung $>$ F tabel, F hitung sebesar $72,758 > 3,09$ hal tersebut menyatakan bahwa variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan penempatan kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	402,302	3	134,101	72,758	,000 ^b
	Residual	176,938	96	1,843		
	Total	579,240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X3), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)

Uji koefisien korelasi berganda (R)

Pada table disamping menunjukkan hasil tabel uji R yang menunjukkan nilai sebesar 0,833 atau 83,3%. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan variabel bebas dan terikat sebesar 83,3% yang merupakan hubungan sangat kuat

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,833 ^a	0,695	0,685	1,358

Hasil

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	0,695	0,685	1,358

Data diolah menggunakan SPSS 24

Berdasarkan hasil diatas nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dapat dijelaskan bahwa dari hasil uji determinan berganda (R^2) sebesar 0,695 atau 69,5%, dapat dijelaskan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja mampu menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 30,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

Hasil

Pembahasan

1) Hipotesis pertama : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri

Berdasarkan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indra Eramulti Logam Industri, yang artinya bahwa rekrutmen yang dilakukan PT Indra Eramulti Logam Industri memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan semakin baik pula.

2) Hipotesis Kedua : seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri

Berdasarkan dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indra Eramulti Logam Industri, yang artinya bahwa seleksi dapat diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dimana proses seleksi yang dilakukan PT Indra Eramulti Logam Industri mampu memberikan informasi mengenai keahlian dan kemampuan calon karyawan yang akhirnya diperoleh karyawan yang mempunyai kinerja baik.

Hasil

Pembahasan

3) Hipotesis Ketiga : Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.

Berdasarkan dari hasil analisis data membuktikan bahwa penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Indra Eramulti Logam Industri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan kerja maka akan berdampak kinerja yang baik dan semakin meningkat. Dengan demikian penempatan kerja yang dilakukan oleh PT Indra Eramulti Logam Industri mampu menempatkan seseorang pada pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan kemampuan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

4) Hipotesis Keempat : pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri

Hasil pada penelitian hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri. Hal ini dapat diartikan bahwa rekrutmen ialah suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan serta kualifikasi apa saja yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. PT Indra Eramulti Logam Industri benar-benar mengaplikasikan proses seleksi sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti dapat memahami bahwa seleksi adalah tahap pertama dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang kompeten sehingga pelaksanaan yang baik mampu meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut. Dan penempatan kerja dilakukan guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik dengan kata lain penempatan kerja harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pengalaman dan kemampuannya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja dapat disimpulkan, 1) adanya pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan, 2) adanya pengaruh positif dan signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan, 3) adanya pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) adanya pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Dari variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, variabel penempatan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu agar peneliti selanjutnya mengembangkan model variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

Referensi

- [1] R. Lina, “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 3, no. 3, pp. 281–290, 2020, doi: 10.5281/zenodo.3930694.
- [2] S. Meutia, S. Bahri, and R. Widiayanti, “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pupuk Iskandar Muda,” *J. Ind. Samudra*, vol. 3, no. 1, p. 7, 2022, doi: 10.55377/jis.v3i1.5761.
- [3] A. Edo Tekkay, O. SNelwan, M. HChPandowo, and J. Manajemen, “the Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 1315–1325, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>
- [4] N. Supriaddin, “Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar,” *J. Mirai Manag.*, vol. 5, no. 2, pp. 2597–4084, 2020.
- [5] I. Kadek, Y. Dharma Putra, W. Mendra, T. Istri, and S. Harwathy, “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali,” vol. 3, 2022.
- [6] D. Setiawan, “PENGARUH SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA CARREFOUR PANAKUKANG MAKASSAR,” vol. 2, no. 2, pp. 1–8, 2020.
- [7] H. Abdullah, D. Musliadi, E. Universitas, and J. Ghafur, “PENGARUH SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG SIGLI KABUPATEN PIDIE,” vol. 3, no. 1, pp. 77–91, 2021.
- [8] O. Sely and M. Ari, “PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BHAGASASI KABUPATEN BEKASI,” pp. 1–10.

Referensi

- [9] W. Alicia A, William A, “Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT . Royal Coconut,” vol. 2, no. 5, 2021.
- [10] N. Sulfiana, Deasy Soraya A.Aminartha, “DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN The Effect Of Selection And Placement Of Human Resource On Employee Performance In The Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Of Enrekang,” vol. 3, pp. 268–277, 2022.
- [11] S. Suhaila, W. Suryani, and T. Pribadi, “Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 153–160, 2021, doi: 10.31289/jimbi.v2i1.457.
- [12] J. J. Nathasia, William, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado,” *J. Product.*, vol. 3, no. 4, pp. 297–303, 2022.
- [13] N. P. Eka *et al.*, “Pengaruh Seleksi, Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar,” *J. EMAS*, p. 2022, 2022.
- [14] Mutya Khanza Santovi, “Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 11, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- [15] I. R. Nurlaely Razak, Rusni, “Penempatan , Pengawasan dan Kepuasan Kerja dn Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai,” no. 2, pp. 40–47, 2021.
- [16] F. D. Putri, N. Ira, and R. Kurniawan, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang,” *SOJ Student Online Journal Univ. Marit. Ali Haji*, vol. 2, no. 2, pp. 1164–1176, 2021.
- [17] N. K. Luh Kadek, A.A.I.Ngurah Dyah , Ni Luh Gede, “PENGARUH REKRUTMEN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANAMA BALI STORE,” vol. 11, no. 2, pp. 86–103, 2020.

Referensi

- [18] S. Langgeng Ratnasari, P. Rahayu Suryadinata, and Y. Ariyati, “E-Recruitment, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ecoment Glob. Kaji. Bisnis dan Manaj.*, vol. 7, no. 1, 2022.
- [19] A. Heryana, “Hipotesis Penelitian,” *Eureka Pendidik.*, no. June, p. 1, 2014, doi: 10.13140/RG.2.2.11440.17927.
- [20] I. Sutisna, “Statistika Penelitian: Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif,” *Univ. Negeri Gorontalo*, vol. 1, no. 1, pp. 1–15, 2020, [Online]. Available: <https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/4610/Teknik-Analisis-Data-Penelitian-Kuantitatif.pdf>
- [21] M. S. Khaithami, “PENGARUH REKRUTMEN SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.INTERNASIONAL BUSINESS FUTURE Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya,” 2023.
- [22] G. V. Avengalista, R. Hidayat, and S. Panjaitan, “Pengaruh Rekrutmen, Career Development Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indonesia Epson Industry,” *J. Dimens.*, vol. 11, no. 2, pp. 211–225, 2022, doi: 10.33373/dms.v11i2.3989.
- [23] Syafrizal, Pinondang Nainggolan, and R. Napitu, “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Pematangsiantar,” *Manaj. J. Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 65–84, 2020, doi: 10.36985/manajemen.v2i1.83.

