

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT XYZ

ELGA KEZIA
NURWANTI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta, Indonesia
keziaelga@gmail.com, nur@stietrisakti.ac.id

Received: August 28, 2024; Revised: August 29, 2024; Accepted: August 29, 2024

Abstract: The aims of this research was to define the effect of recruitment, selection, and employees placement on employee performance at PT XYZ. There was a research gap on employee performance which is related to recruitment, selection, and employee placement based on an interview with HR Team. Forms of this research was using descriptive and causality research. Using 80 sample of employees and the technique used is saturated sampling. Data analysis method used on this research is multiple linear regression. Data collected from questionnaire with likert scale used to measure. Proceeds of the research is recruitment and selection has no effect on employee performance but employee placement has an effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Employee Placement, Recruitment, Selection

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan efek dari rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Terdapat kesenjangan atau gap dalam kinerja karyawan yang berhubungan dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan dari hasil wawancara yang dilakukan dengan tim HR. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian deskriptif dan kausalitas. Menggunakan 80 karyawan sebagai sampel dan teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Hasil dari penelitian ini adalah rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Penempatan Karyawan, Rekrutmen, Seleksi.

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ, perusahaan yang bergerak dibidang Mining Contractor. PT XYZ memiliki 3 on-going site di Kalimantan Timur yaitu site Binungan, Sambarata dan GBU. Batu bara memiliki banyak kegunaan untuk kehidupan sehari-hari, seperti untuk bahan bakar sumber tenaga listrik, sebagai bahan dasar pembuatan semen dan penghasil coal water mixture yang bisa

digunakan untuk pembangkit listrik tenaga uap.

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh antara rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ mengingat adanya penurunan kinerja yang terjadi di tahun 2019 – 2021.

Tabel 1 Data Kinerja Karyawan periode 2019-2021

Tahun	Kurang	Cukup	Cukup +	Baik	Baik +	Baik Sekali	Baik Sekali +	Istimewa	Total
2019	0%	3,50%	0,87%	0,05%	7,89%	77,19%	10,5%	0%	100%
2020	2,92%	5,26%	1,75%	4,09%	26,33%	51,46%	8,18%	0%	100%
2021	1,17%	3,51%	4,97%	24,60%	35,93%	27,73%	2,09%	0%	100%

Sumber: Data Kinerja PT XYZ

Data ini menjelaskan kinerja dari karyawan setiap tahunnya. Kinerja Karyawan di tahun 2019 secara keseluruhan Baik Sekali dengan angka 77,19% dan ini tidak bisa dipertahankan di tahun 2020 karena terjadi penurunan di penilaian Baik Sekali dengan angka 51,46% meskipun terjadi peningkatan yang signifikan di penilaian Baik + dari angka 7,89% menjadi 26,33%. Pada tahun 2021 terjadi penurunan kinerja dengan penilaian Baik Sekali dengan angka 27,73%, menurun 23,73% dari tahun 2020. Meskipun penilaian Baik meningkat signifikan menjadi 24,60% dan Baik + berada di angka 35,93%, tetapi belum sesuai dengan yang ingin dicapai perusahaan yaitu penilaian dengan hasil yang maksimal dan memuaskan yaitu Istimewa.

Hasil persentase diatas berasal dari rata-rata penilaian kinerja karyawan selama 3 tahun.

1. Kinerja karyawan adalah penilaian dari hasil kerja karyawan atau kelompok. Terdapat beberapa komponen yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan.
2. Komponen pertama adalah rekrutmen, jika perusahaan melakukan proses rekrutmen sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan serta mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan maka akan berdampak baik untuk kinerja karyawannya.
3. Komponen berikutnya adalah

seleksi. Seleksi adalah proses lanjutan untuk memilih calon karyawan yang cocok dan memenuhi kualifikasi untuk diproses lebih lanjut.

4. Jika calon karyawan sudah memenuhi kualifikasi perusahaan, selanjutnya dilakukan psikotest dan juga wawancara. Dari hasil psikotest dan wawancara inilah yang nantinya akan menentukan apakah calon karyawan tersebut sesuai atau tidak bekerja di jabatan yang sedang dibutuhkan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh penempatan karyawan. Penempatan karyawan dimaksudkan untuk melihat apakah hasil seleksi calon karyawan sesuai dengan latar pendidikan serta pengalaman bekerja, agar calon karyawan bisa bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan dan juga pengalaman bekerjanya sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.

Pada penelitian sebelumnya dikatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu mencapai tujuan perusahaan (Tekkay et al. 2022).

Masih terdapat gap antara penelitian sebelum-sebelumnya mengenai hubungan antara variabel independen dengan dependen. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dengan variabel yang sama yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan karyawan dan kinerja karyawan yang dilakukan dengan objek yang

berbeda.

Masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ?
3. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT XYZ?

Dari rumusan masalah di atas dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah

- 1) Mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT XYZ;
- 2) Mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
- 3) Mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.
- 4)

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ([Masram dan Mu'ah 2017, 138](#)). Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana cara karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, biasanya setiap perusahaan mempunyai target kinerja yang harus dicapai dan diharapkan mendapat hasil yang baik ([Salim et al. 2022](#)). Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan oleh karyawan dengan tenggat waktu tertentu ([Setiawan et al. 2022](#)).

Rekrutmen (X1)

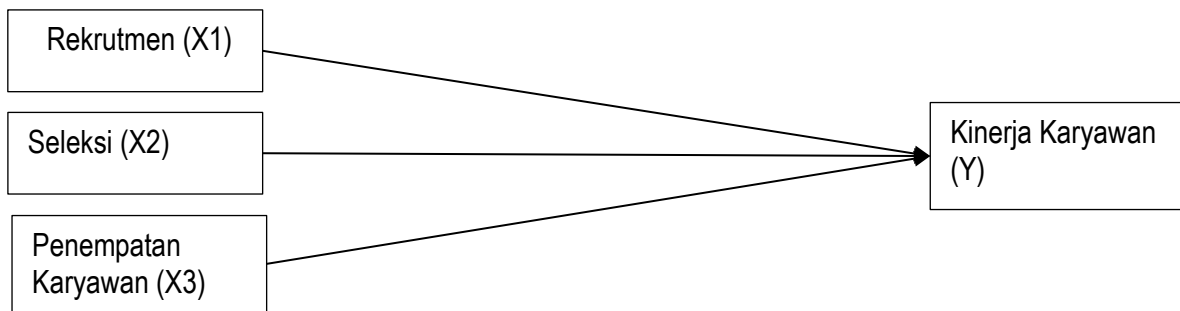
Rekrutmen adalah proses pencarian calon karyawan yang sesuai dengan syarat dengan jumlah dan jenis yang dibutuhkan ([Fahmi 2016, 25](#)). Rekrutmen adalah sebuah usaha dalam memperoleh sumber daya yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi perusahaan ([Masram dan Mu'ah 2017, 11](#)). Rekrutmen adalah proses mencari dan mendapatkan pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk posisi pekerjaan kosong ([Kinicki dan Williams 2016, 266](#)).

Seleksi (X2)

Seleksi adalah usaha mendapatkan sumber daya yang memenuhi kualifikasi ([Masram dan Mu'ah 2017, 11](#)). Seleksi adalah memilih pelamar untuk mendapatkan pelamar yang terbaik ([Kinicki dan Williams 2016, 268](#)). Seleksi adalah proses memilih kelompok pelamar lalu memilih individu yang sesuai untuk posisi tertentu untuk perusahaan (Martocchio 2019, 167).

Penempatan Karyawan (X3)

Penempatan karyawan adalah bagaimana memilih pekerjaan atau posisi yang tepat untuk karyawan, seperti mengubah karyawan biasa menjadi karyawan yang produktif (Morgeson et al. 2019, 352). Penempatan karyawan adalah penugasan dan penugasan kembali seorang karyawan dalam pekerjaan baru ([Fahmi 2016, 37](#)). Penempatan karyawan adalah proses dalam memilih sumber daya yang sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan dan menempatkan sumber daya sesuai dengan tugas yang ditetapkan ([Masram dan Mu'ah 2017, 11](#)).



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Menurut [Pamungkas dan Widayati \(2021\)](#) rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik proses rekrutmen maka semakin berdampak baik juga untuk kinerja karyawannya. Menurut [Patty \(2019\)](#) rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik proses rekrutmen maka semakin berdampak baik juga untuk kinerja karyawannya. Menurut Papua, [Setiawan et al. \(2022\)](#) rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik proses rekrutmen maka semakin berdampak baik juga untuk kinerja karyawannya. Menurut [Islamudin dan Pratika \(2022\)](#) rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik proses rekrutmen maka semakin berdampak baik juga untuk kinerja karyawannya. Menurut [Pamungkas dan Widayati \(2021\)](#) rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik proses rekrutmen maka semakin berdampak baik juga untuk kinerja karyawannya.

H2: Terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Liyanwah dan Suryawan (2022) seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika informasi yang diberikan ketika seleksi karyawan jelas, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik. Menurut [Patty \(2019\)](#) seleksi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan artinya jika informasi yang diberikan ketika seleksi karyawan jelas, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik. Menurut [Suwanto dan Subyantoro \(2019\)](#) seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika informasi yang diberikan ketika seleksi karyawan jelas, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik. Menurut [Islamudin dan Pratika \(2022\)](#) seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika informasi yang diberikan ketika seleksi karyawan jelas, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik. Menurut [Syahfitri \(2020\)](#) seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika informasi yang diberikan ketika seleksi karyawan jelas, maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik.

H3: Terdapat pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Menurut [Suwanto dan Subyantoro \(2019\)](#) penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika posisi jabatan karyawan tepat maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik. Menurut [Siahaan dan Bahri \(2019\)](#) penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika posisi jabatan karyawan tepat maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik. Menurut [Haerofiatna et al. \(2021\)](#) penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika posisi jabatan karyawan tepat maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik. Menurut [Syahfitri \(2020\)](#) penempatan

karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika posisi jabatan karyawan tepat maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik. Menurut [Patty \(2019\)](#) penempatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya jika posisi jabatan karyawan tidak tepat maka kinerja yang dihasilkan karyawan tidak berpengaruh.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara data yang telah dikumpulkan dideskripsikan atau digambarkan ([Sugiyono 2019, 147](#)).

Sedangkan pengertian penelitian kausal adalah penelitian yang memiliki hubungan sebab akibat, variabel independen akan mempengaruhi variabel dependen atau dapat disebut juga suatu variabel mengakibatkan variabel lain berubah ([Sugiyono 2019, 66](#)).

Objek untuk penelitian ini adalah karyawan PT XYZ yang memiliki status staff. [Sugiyono \(2019, 81\)](#) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan 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 2019, 80](#)).

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sampel

jenuh, sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel ([Sugiyono 2019, 133](#)). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

Data diambil menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan dalam penelitian dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seorang ataupun kelompok orang mengenai fenomena sosial yang terjadi dalam suatu obyek penelitian ([Sugiyono 2019, 146](#)).

Penelitian ini menggunakan analisa regresi linear berganda. Analisa regresi linear berganda menurut [Anderson et al. \(2015\)](#) adalah persamaan yang menjelaskan bagaimana variabel dependen (Y) berhubungan dengan independen variabel (X1, X2, X3 ... Xp).

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Kinerja Karyawan (Y) adalah pengukuran penilaian perusahaan terhadap hasil kerja karyawan atau kelompok.

Rekrutmen (X1) adalah proses pencarian karyawan yang memiliki potensi dan sesuai kualifikasi untuk mengisi sebuah jabatan.

Seleksi (X2) adalah proses pemilihan calon karyawan yang cocok dan memenuhi kualifikasi untuk mengisi posisi yang dibutuhkan di perusahaan.

Penempatan Karyawan (X3) adalah penempatan jabatan dengan tanggung jawab dan tugas baru untuk karyawan baru atau karyawan lama (rotasi).

Tabel 2 Variabel Indikator

Variabel	Indikator
Rekrutmen (X1)	1. Dasar sumber penarikan karyawan
	2. Sumber karyawan
	3. Metode penarikan karyawan
Seleksi (X2)	1. Dasar seleksi
	2. Kualifikasi seleksi
Penempatan Karyawan (X3)	1. Latar belakang pendidikan
	2. Pengalaman
	3. Kesehatan fisik
	4. Usia
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja
	2. kuantitas kerja
	3. Pelaksanaan tugas
	4. Tanggung jawab

Sumber: [Tekkay et al. \(2022\)](#)

HASIL PENELITIAN

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1_P1	0.836	0.2199	Valid
	X1_P2	0.884	0.2199	Valid
	X1_P3	0.919	0.2199	Valid
Seleksi (X2)	X2_P1	0.877	0.2199	Valid
	X2_P2	0.858	0.2199	Valid
	X2_P3	0.742	0.2199	Valid
	X2_P4	0.865	0.2199	Valid
Penempatan Karyawan (X3)	X3_P1	0.629	0.2199	Valid
	X3_P2	0.677	0.2199	Valid
	X3_P3	0.698	0.2199	Valid
	X3_P4	0.714	0.2199	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y_P1	0.863	0.2199	Valid
	Y_P2	0.842	0.2199	Valid
	Y_P3	0.846	0.2199	Valid
	Y_P4	0.857	0.2199	Valid

Sumber: Hasil olahan data

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Batas = 0.60	Keterangan
Rekrutmen	3	0.854	0.60	Reliabel
Seleksi	4	0.857	0.60	Reliabel
Penempatan Karyawan	4	0.612	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	4	0.874	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Asymp.Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0.089	0.05	Normal

Sumber: Hasil olahan data

Tabel 6 Uji Goodness of Fit Model (Uji F)

Model	dF	F	Sig.
Regression	3	3.023	0.035
Residual	76		
Total	79		

Sumber: Hasil olahan data

Tabel 7 Hasil Uji R dan R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0.326	0.107	0.071	2.010

Sumber: Hasil olahan data

Tabel 8 Uji Hipotesis (Uji t)

Model	t	Sig.
Constant	2.955	0.004
Rekrutmen	-0.872	0.386
Seleksi	-0.262	0.794
Penempatan Karyawan	2.81	0.006

Sumber: Hasil olahan data

Tabel uji validitas di atas menunjukkan bahwa variabel independen (rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan) dan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki r hitung yang positif dan > (lebih besar) dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh

pertanyaan kuesioner ini valid dan dapat digunakan untuk mengukur.

Setiap variabel memiliki cronbach's alpha yang lebih besar dari 0.60 dan dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan kuesioner reliabel, konsisten, dan dapat

digunakan dari waktu ke waktu.

Data di atas memiliki nilai lebih besar dari pada alpha (0.05) dan dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Dalam menggunakan pendekatan p-value, dapat disimpulkan bahwa model fit, karena nilai sig. < 0.05. Begitu pula dalam menggunakan pendekatan critical value, model fit karena 3.023 (F hitung) > 2.73 (F tabel) maka dapat disimpulkan bahwa model fit.

Nilai R sebesar 0.362, yang berarti hubungan variabel rekrutmen, seleksi, penempatan karyawan dengan kinerja karyawan adalah rendah dan positif. Sedangkan nilai Adj R-Square sebesar 0.071, dimana variabel kinerja karyawan terbatas penjelasannya oleh variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan sebesar 7,1% sedangkan sisanya 92.9% dijelaskan oleh variasi variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Dari tabel diketahui untuk masing-masing hipotesis sebagai berikut:

Berdasarkan data pada tabel maka p-value (sig) Rekrutmen lebih besar dari alpha yaitu $0.386 > 0.05$ dan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0.872 > -1.99085$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. P-value (sig) Seleksi lebih besar dari alpha yaitu $0.794 > 0.05$ dan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $-0.262 > -1.99085$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. P-value (sig) Penempatan Karyawan lebih kecil dari alpha yaitu $0.006 < 0.05$ dan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2.81 > 1.99085$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

PENUTUP

Kesimpulan yang diberikan dari penelitian ini adalah Rekrutmen dan Seleksi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Penempatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada

PT XYZ.

Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena rekrutmen dilakukan sesuai kebijakan direksi PT XYZ adalah hanya untuk mengisi jabatan kosong dengan memanfaatkan media massa. Seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena seleksi yang dilakukan adalah tes tertulis untuk mengetahui pengetahuan dan wawasan calon karyawan lalu dilanjutkan wawancara untuk mengetahui karakter calon karyawan. Adapun kualifikasi calon karyawan minimal SMA dan memiliki catatan Kesehatan yang baik.

Penelitian ini tentu saja tidak terlepas dari keterbatasan yang meliputi: (1) Variabel yang diteliti hanya terdiri dari Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Karyawan dan Kinerja Karyawan, karena penelitian ini adalah penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya yaitu "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Brawijaya Group Indonesia" yang diteliti oleh [Tekkay et al. \(2022\)](#). (2) Sampel dalam penelitian ini terbatas, karena tidak menggunakan seluruh SDM yang bekerja di PT XYZ, hanya menggunakan karyawan tetap yang mempunyai jabatan staff yang berjumlah 80 karyawan. (3) Terjadi heteroskedastisitas dalam variabel seleksi menggunakan uji glesjer dan terjadi heteroskedastisitas dalam variabel rekrutmen dan seleksi dalam uji park.

Terdapat beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya: (1) Untuk perusahaan, disarankan agar memperhatikan faktor penempatan karyawan, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman apakah sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, serta usia calon karyawan apakah masih termasuk di usia produktif (2) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menggunakan sampel yang lebih besar, menggunakan objek yang berbeda dari penelitian ini.

REFERENSI

- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., Williams, T. A., Camm, J. D., Cochran, J. J., Fry, M. J., & Ohlmann, J. W. 2019. *Statistics for Business & Economics*. SAGE Publications.
- Arif, M. 2018. Analisis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel oase. *Jurnal Al-Hikmah*, Vol. 15, No. 1.
- Daft, R. L. 2016. *Management*. Cengage Learning.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. Florida International University.
- Din, S. T. N., dan Sumarauw, J. S. B. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. HM. Sampoerna Tbk. *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 4.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Gerhart, B. 2022. *Compensation*. Mc Graw Hill.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haerofiatna, Nurjaya, Yachya, N., Rizki, N. A. D. 2021. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sarana Sukses Utama di Jakarta. *JUBIS*, Vol. 6 No. 4.
- Islamudin, dan Pratika, A. 2022. Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, Vol. 1, No. 1.
- Kinicki, Angelo dan Williams, Brian. K. 2016. *Management: a practical introduction*. Mc Graw Hill.
- Liyanwah, dan Suryawan, I. N. 2022. Pengaruh Sistem Seleksi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *E-Jurnal Manajemen TSM*, Vol. 2, No. 1.
- Masram, dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama Publisher.
- Martocchio, Josseph J. 2019. *Human Resources Management*. Pearson.
- Morgeson, F. P., Brannick, M. T., Levine, E. L. 2019. *Job and Work Analysis*. SAGE Publication.
- Nelson, D. L. And Quick, J. C. 2013. *Organizational Behavior: Science, The Real World, and You*. United States. Cengage Learning.
- Neoloka, Amos. 2016. *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pamungkas, N. A., dan Widayati, N. 2021. Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, Vol. 1 No. 4.
- Pangkey, J., Lengkong, V. P. K., dan Loindong, S. S. R. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 1.
- Patty, B. D. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Keuangan GKI di Tanah Papua. *Jurnal Manajemen dan Organsiasi Review (MANOR)*, Vol. 1, No. 2.
- Rahadi, Dedi Rianto dan Farid, Miftah. 2021. *E-recruitment and selection*. CV. Lentera Ilmu Mandiri.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Rusby, Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Salim, N., & Amelia. 2022. The Effect of Work Discipline and Work Motivation Towards Employee Performance at PT. Alamjaya Wirasentosa. *Jurnal Nusantara*, Vol. 7, No. 1.
- Saman, A. 2020. Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, Vol. 4, No. 1.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2016. *Research Method for Business*. Wiley.
- Setiawan, D. T., Nurjaman, I., Rochman, S., Sinaga, T. A., Valentina, Y., dan Budi, A. 2022. Effect of Recruitment and Training Effectiveness on Employee Performance at Bank BCA KCP Ciranjang.

- Italiensich, Vol. 12, No. 2.
- Siahaan dan Bahri. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio*, Vol. 2, No.1.
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y. K., Handoji, I., Stella, dan Marlitana, R. 2021. *Modul Lab. Statistika Terapan 2020/2021*. Trisakti School Of Management.
- Suwarto, F. X., & Subyantoro, A. 2019. The Effect of Recruitment , Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, Vol. 7, No. 7.
- Syafitri, M. 2020. The Effect Of Selection And Job Placement On Employee Performance In PT. Elastic White Elephant In Tangerang Regency. *Humanis*, Vol. 1, No. 1.
- Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., Pandowo, M. H. C., Pandowo, M. H. C. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA*, Vol. 10, No. 1.
- Uhl-Bien, M., Schermerhorn, J. R., Piccolo, R. F. (2020). *Organizational Behavior*. United Kingdom: Wiley.
- Zakiyudin, Ais. 2013. *Teori dan Praktek Manajemen*. Mitra Wacana Media.