

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING

Viska Annataysa¹⁾ dan Irwan Indriyanto²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: annatasya.viska@gmail.com¹⁾ dan indriyantoirwan@gmail.com²⁾

Submit : 25 Maret 2025, Review : 3 April 2025, Publish : 10 April 2025

ABSTRACT:

The purpose to analyze the effect of recruitment and job placement on employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading. This research is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The research population. The technique used for sampling was simple random sampling. The analytical method uses simultaneous and partially linear regression analysis. The results showed that in simultaneous or partially ways the recruitment and job placement have a positive and significant effect on employee performance at PT. Enseval Putera Megatrading

Keywords: Recruitment (:); job placement (:); employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT Enseval Putera Megatrading. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling.. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.

Kata Kunci: Rekrutmen (:); penempatan kerja (:); kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatannya, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Faktor tenaga kerja yang merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, kemauan, dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Perusahaan



menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan. Menurut Afandi (2021), kinerja adalah “kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”. Menurut Robbins (2016), indikator kinerja karyawan adalah: 1) Kualitas kerja; 2) Kuantitas kerja; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektifitas; dan 5) Kemandirian.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Rekrutmen terhadap karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Rekrutmen dan penempatan kerja karyawan dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan untuk menambah dan menarik calon karyawan baru ke dalam satuan kerja dengan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia.

Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. *Prinsip the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan. Adanya ketidaksesuaian rekrutmen yang ditentukan perusahaan terhadap penempatan kerja karyawan akan mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan, dimana tidak terlaksananya sistem dan prosedur dari rekrutmen tersebut oleh perusahaan sehingga terjadinya diskriminasi pada saat rekrutmen berlangsung terhadap calon karyawan dan juga akan mempengaruhi pada penempatan kerja karyawan yang tidak sesuai tempatnya. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator rekrutmen menurut Hasibuan (2017), indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain: 1) “Dasar perekrutan, harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut; 2) Sumber perekrutan terdiri dari: a). Sumber internal, memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan; b). Sumber eksternal,



karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan; dan 3) Metode perekrutan terdiri dari: a). Metode tertutup, perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang bisanya hanya di informasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja; b). Metode terbuka, perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat”.

Proses rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Perekrutan adalah suatu proses penarikan (*recruitment*) sejumlah calon tenaga kerja yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada calon untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Penarikan berhasil jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar dan perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik.

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab dan penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang). Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan.

Penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman bekerja, dan kesesuaian kesehatan fisik dan mental merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan kinerja karyawan akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas karyawan dapat berkembang.

Indikator yang digunakan mengukur penempatan kerja karyawan yang dikemukakan oleh Siagian (2016) adalah: 1) “Pengetahuan adalah kumpulan fakta-fakta yang dimiliki manusia setelah melakukan usaha pengamatan dan pemikiran dan dapat terakumulasi; 2) Minat adalah perhatian, kesukaan, kecenderungan hati seseorang yang mengandung unsur-unsur perasaan yang dapat menentukan suatu sikap yang menyebabkan seseorang aktif dalam kegiatan tertentu; 3) Keterampilan adalah kecakapan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya; dan 4) Pengalaman adalah sesuatu keahlian khusus yang sudah dimiliki oleh seseorang dan sudah pernah dialami oleh seseorang tersebut”.

PT Enseval Putera Megatrading merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi, logistik, penjualan, dan pemasaran. Perusahaan ini terbentuk dengan tujuan untuk pemisahan fungsi distribusi dari fungsi pemasaran dan produksi PT Kalbe Farma Tbk, oleh karena itu pada Oktober 1973 berdirilah PT Enseval yang berfokus untuk mengelola fungsi distribusi. Seiring dengan berkembangnya perekonomian di Indonesia, PT Enseval memperoleh kesempatan untuk melakukan diversifikasi ke berbagai usaha diluar bidang usaha perdagangan dan distribusi. Pada tahun 1993, manajemen memutuskan untuk kembali ke bidang usaha inti. Dengan demikian, semua kegiatan usaha perdagangan dan distribusi dipindahkan ke PT Arya Gupta Cempaka yang telah berdiri sejak tahun 1988 dan pada 6 Agustus 1993 berganti nama menjadi PT Enseval Putera Megatrading.



PT Enseval Putera Megatrading sebagai perusahaan yang bergerak dibidang distribusi, logistik, penjualan, dan pemasaran dituntut untuk senantiasa meningkatkan mutu layanan yang berdampak pada peningkatan kepuasan konsumennya. Selain dengan penggunaan teknologi yang canggih, perusahaan membutuhkan kekuatan internal yang mendukung proses kerjanya. Salah satu kekuatan internal yang penting bagi perusahaan adalah sumber daya manusia atau orang-orang yang bekerja di dalamnya, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan berkaitan dengan rekrutmen adalah bahwa proses rekrutmen karyawan yang kurang diinformasikan kepada masyarakat secara terbuka. Rekrutmen calon karyawan bertujuan menyediakan karyawan yang sesuai kebutuhan agar pihak manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Menghadapi persaingan industri yang bergerak dibidang distribusi, logistik, penjualan, dan pemasaran yang semakin tinggi, maka pengelola perusahaan memerlukan sistem manajemen yang mampu mengantisipasi perubahan lingkungan yang dinamis. Untuk itu diperlukan kinerja karyawan yang tinggi, karena dengan tingginya kinerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 134 responden, Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah *simple random sampling*, Penelitian ini menggunakan ukuran sampel dengan rumus Slovin, sehingga didapat sampel sebanyak 57 karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan sederhana. (Sugiyono, 2018).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut: Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan rekrutmen dari 57 responden, dengan jumlah 9 butir pernyataan, penempatan kerja dengan jumlah 8 butir pertanyaan, dan kinerja karyawan dengan jumlah 10 butir pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar dari r kritis 0.30, dengan demikian semua butir pertanyaan hasilnya valid.

Hasil uji reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui derajat ketepatan dan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun di uji berkali-kali. Uji reliabilitas untuk mengetahui nilai *Cronbach's Alpha* dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat diterima. Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel dari mulai rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari



masing-masing variabel.

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Rekrutmen	0.703	0.600	Reliabel
Penempatan Kerja	0.618	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.673	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2024

Analisis regresi linier berganda

Tabel 2: Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Rekrutmen	0,897	0,805	3,986	0,498	0,000	0,05
Penempatan Kerja				0,620	0,000	

Pengujian Signifikan
 F hitung > F tabel = 111,175 > 3,159

Keterangan: Variabel Kinerja_Karyawan

Sumber: data diolah 2024

$$Y = 3,986 + 0,498.X_1 + 0,620.X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, Nilai F hitung sebesar 111,175 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,159, artinya secara bersama-sama rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.805, artinya rekrutmen dan penempatan kerja memberikan kontribusi sebesar 80,5% kepada kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, sedangkan sisanya sebesar 19,5% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti.

Rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,498 artinya jika ada perbaikan rekrutmen satu kali, maka kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading akan meningkat sebesar 0,498 kali atau sebaliknya dengan asumsi penempatan kerja tidak berubah. Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,620, artinya jika ada perbaikan penempatan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading akan meningkat sebesar 0,620 kali atau sebaliknya, dengan asumsi rekrutmen tidak berubah.



Analisis regresi linier sederhana

Tabel 3: Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Rekrutmen	0,830	0,690	11,570	0,837	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 11,055 > 2,004

Sumber: data diolah 2024

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 11,570 + 0,837 (X_1)$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.690, artinya rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 69,0% terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, sedangkan sisanya sebesar 31,0% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,837, artinya jika ada peningkatan rekrutmen satu kali, maka kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading akan meningkat sebesar 0,837 kali, atau sebaliknya.

Tabel 4: Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Penempatan Kerja	0,826	0,682	8,086	1,072	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 10,848 > 2,004

Sumber: data diolah 2024

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 8,086 + 1,072 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.682, artinya penempatan kerja memberikan kontribusi sebesar 68,2% terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, sedangkan sisanya sebesar 31,8% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 1,072, artinya jika ada peningkatan penempatan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading akan meningkat sebesar 1,072 kali, atau sebaliknya.



Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perbaikan rekrutmen dan penempatan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrayani *et al*, (2022), dan Tijow, *et al*, (2021), yang menyatakan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading. Hal ini dikarenakan bahwa mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, sesuai dengan pekerjaan (*job*) yang tersedia, proses pelaksanaan rekrutmen yang berjalan sesuai metode, karyawan memenuhi standar kualitas dari dalam perusahaan, karyawan diambil dari sumber tenaga kerja luar perusahaan, dari balai latihan kerja, perekrutan hanya diinformasikan orang-orang tertentu saja, informasi secara luas dengan memasang iklan, dan sumber informasi yang paling berharga adanya rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, *et al*, (2022) dan Agustina, *et al*, (2019), yaitu menyatakan bahwa perbaikan rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbaikan penempatan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Enseval Putera Megatrading. Hal ini dikarenakan bahwa Karyawan memiliki pengetahuan kerja sebelum ditempatkan, memiliki pemikiran kerja dalam pekerjaan tersebut, mempunyai perhatian pada pekerjaan, mempunyai kesukaan pada pekerjaan, memiliki ketrampilan mental dalam membuat keputusan, memiliki keterampilan sosial untuk mempengaruhi orang lain, pengalaman kerja karyawan menjadi bahan pertimbangan dan dapat mempermudah pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, *et al*, (2023) dan Nugraha, *et al*, (2022), yang menyatakan bahwa penempatan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Perbaikan rekrutmen dan penempatan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. 2) Perbaikan rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. 3) perbaikan Penempatan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.



Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut., yaitu: 1) Rekrutmen: Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan penggunaan media iklan cetak pada saat rekrutmen guna memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan menggunakan media iklan cetak saat rekrutmen diharapkan jangkauan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas pun menjadi lebih luas karena media cetak terjangkau bagi berbagai kalangan. Dengan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan kinerja karyawan pun dapat meningkat. 2) Penempatan Kerja: Sebaiknya perusahaan melakukan penempatan kerja sesuai dengan latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan guna menghasilkan karyawan berkompeten yang mampu meningkatkan kualitas dari PT. Enseval Putera Megatrading. 3) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah menambah jumlah sampel yang akan diteliti agar penelitian dapat lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agustina., Dalimunthe, Ritha F dan Sinulingga, Sukaria. (2019). "The Effect of Recruitment, Training and Placement on the Performance of Employees in PT Astra International Tbk, Toyota Auto 2000 SM. Raja Medan". *European Journal of Human Resource Management Studies*. Vol 3, Issue 1, 2019. Pp. 1-14

Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Indrayani, Tri Irfa., Nurhida., Setiawan, Puguh dan Nanda, Chintiya Mega. (2022). "Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Menara Ekonomi*. Vol. VIII No. 3 Oktober 2022. Hal. 257-267.

Nugraha, Yan Widi., Mulyati, Asih dan Maulana, Haris. (2022). "The Effect of Recruitment and Placement on Employee Performance (Literature Study)". *Humanis: Humanities, Management and Science Proceedings*. Vol. 3 No. 1 Desember 2022. Hal. 448-454.

Putra, I Kadek Yogik Dharma., Mendra, I Wayan dan HarWATHY, Tjok Istri Sri. (2022). "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali". *Jurnal Emas*. Vol. 3 No. 3 Maret 2022. Hal. 124-133.

Robbins, Stephen.P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.

Siagian, Sondang P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Tijow, Giofany., Areros, Wiliam A dan Rumawas, Wehelmina. (2021) "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado". *Jurnal Productivity*. Vol. 2 No. 1. 2021. Hal. 26-30.



Wulandari, Riska., Kasran, Muhammad dan Sampetan, Suparni. (2023). “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol. 10 No. 2, 2023. Hal. 739-746.

