

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman

Ingga Kurnia Saputri ^{1*}, Fitri Maulidah Rahmawati ²

¹ Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta

² Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Aisyiyah Yogyakarta

Abstrak

Dalam suatu perusahaan harus terdapat tenaga kerja, atau sering disebut SDM (Sumber Daya Manusia). Pentingnya sumber daya manusia (SDM) dapat disadari, oleh karena itu suatu organisasi ataupun perusahaan harus efektif dan selektif, maka diperlukan proses rekrutmen. Setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan dihadapkan pada proses penempatan. Seberapa cocok tenaga kerja mampu menguasai pekerjaan, akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerjanya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DIY merupakan salah satu instansi pelayanan publik yang perlu diperhatikan tingkat kualitas kerjanya, karena memiliki dampak besar untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial rekrutmen, secara parsial penempatan dan secara simultan rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian : Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Subjek penelitiannya adalah karyawan berstatus Non-PNS (karyawan kontrak 6 bulan perpanjang dan NABAN 1 tahun perpanjang) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman, sebanyak 39 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian : (1) Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman, (2) Penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman, (3) Rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman.

Kata Kunci : Rekrutmen, Penempatan, Kinerja Karyawan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman

Copyright (c) 2024 Ingga Kurnia Saputri

Corresponding author :

Email Address : inggakurnia12@gmail.com dan fitri.maulidah@unisayogya.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu tempat yang terorganisir, yang didalamnya terdapat sistem yang mengatur semua lini agar saling berhubungan dan bekerja sama dalam suatu kegiatan agar tercapai apa yang menjadi tujuan awal organisasi. Dalam suatu perusahaan juga harus terdapat tenaga kerja, atau sering disebut SDM (Sumber Daya Manusia). Suatu organisasi ataupun perusahaan harus efektif dan selektif. Sebagaimana kita tahu bahwa SDM adalah landasan utama dan ujung tombaknya. Maka dari itu dibutuhkan suatu proses yang dinamakan rekrutmen.

Rekrutmen adalah suatu proses dimana perusahaan mencari sumber daya manusia (SDM) dengan berbagai syarat yang sudah ditentukan dan ditempatkan sesuai kebutuhan yang ada. Rekrutmen dilakukan sesuai apa yang menjadi kebutuhan perusahaan, karena kesesuaian antara perusahaan dan sumber daya manusia yang ada, akan menambah motivasi kerja bagi SDM itu sendiri. Maka dari itu perlu strategi dalam proses rekrutmen itu sendiri. Karena banyak masalah yang timbul ketika sumber daya manusia (SDM) yang diterima tidak sesuai dengan yang ditempatkan maupun yang dibutuhkan dalam perusahaan itu sendiri, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan dapat bersaing dengan kemajuan akan jauh dari ekspektasi perusahaan.

Agar dapat meminimalisir kekhawatiran perusahaan terhadap perekrutan yang tidak sesuai yang diharapkan. Penempatan kerja akan menjadi bagian yang sangat penting dalam proses ini. Setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan dihadapkan pada proses penempatan. Penempatan itu sendiri mempunyai makna pemberian tanggung jawab kepada seseorang untuk dapat melakukan sesuatu sesuai kapasitas keahlian, latar belakang akademik, pengalaman maupun kemampuan tambahan yang SDM miliki.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah salah satu unsur pelaksana Pemerintahan Daerah yang dibawah tanggung jawab kepala daerah (Bupati) yang mempunyai tugas dalam bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Hal tersebut menjadi daya tarik penulis, serta pentingnya penelitian ini yang berlandaskan mengapa mengambil variabel penelitian ini. Karena itu berdampak besar pada kinerja karyawan, yang tentu saja dapat dilihat dari performa kerja dan penghargaan yang didapatkan sangat berhubungan erat dengan rekrutmen dan penempatan yang efisien dan selektif. Serta tingkat kualitas kinerja pelayanan publik memiliki dampak (*impact*) yang luas dalam berbagai kehidupan, terutama untuk mencapai tingkat kesejahteraan masyarakat.

Mulai dari latar belakang pendidikan, pribadi antar individu yang dibutuhkan hingga keahlian yang dimiliki. Rekrutmen dan penempatan yang matang diharapkan dapat menunjang kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Sleman, karena pelayanan publik memaksa semua pegawai yang ada didalamnya bisa mengayomi dan melayani apa yang diinginkan oleh masyarakat. Kepuasan dari masyarakat adalah tolak ukur dari kinerja karyawan, mengingat pentingnya proses rekrutmen dan penempatan yang tepat untuk menunjang kinerja karyawan maka dari itu beberapa teori dan masalah yang penulis uraikan diatas menjadi daya tarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman

LITERATURE REVIEW

Rekrutmen

Dapat kita tahu bahwa proses rekrutmen merupakan pemenuhan kebutuhan perusahaan dalam rangka menyaring sejumlah karyawan yang potensial agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka sangatlah penting proses rekrutmen ini dibuat secara menarik. Menurut Hasanah dan Indahingwati (2017, dalam Lina R, 2020) yang berpendapat, rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan suatu perusahaan.

Kemudian menurut Pratisardy dan Lukito (2019, dalam Lina R, 2020) menyatakan, keberhasilan dan ketidak berhasilan suatu perusahaan untuk bersaing adalah keberhasilan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Keberhasilan proses rekrutmen adalah mendapatkan karyawan yang berkompeten, profesional dan berintegritas tinggi untuk menuju keberhasilan karena itu adalah dasar seorang karyawan untuk bersaing dengan kemajuan perusahaan dimasa depan.

Selanjutnya ada teori yang di terangkan oleh Hasibuan (2017, dalam Abror, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan guna memikat pelamar kerja dalam serangkaian aktivitas dengan tujuan merencanakan dan mencari pegawai dinamakan rekrutmen.

Kemudian Rumawas (2018, dalam Tijow G.dkk, 2021) juga menambahkan bahwa rekrutmen ialah proses penjangingan karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan sebagai pemenuhan kebutuhan perusahaan melalui persyaratan dan ketentuan yang sudah ditetapkan. Maka, berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis dapat simpulkan bahwasanya rekrutmen adalah usaha perusahaan ataupun instansi, mencari kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dengan ketentuan dan syarat yang diperlukan agar dapat bekerjasama meningkatkan tujuan suatu perusahaan. Pentingnya proses rekrutmen ini adalah jawaban dari upaya perusahaan untuk menciptakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian agar dapat bersaing.

Penempatan

Penempatan karyawan yang tepat, merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk memastikan karyawan dapat menjalankan tugas sesuai kemampuan dan kepribadian mereka. Penempatan yang baik, berdampak langsung pada hasil kerja dan performa karyawan, sehingga membantu pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal.

Menurut Hasibuan (2017), penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, di mana calon karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan dan diberi wewenang yang diperlukan. Mathis & Jackson (2018) menekankan pentingnya mencocokkan posisi dengan karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas kerja yang relevan, sehingga memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Sunyoto (2018)

menyatakan bahwa penempatan mencakup penugasan baru dengan tanggung jawab berbeda, yang mempertimbangkan aspek seperti kepribadian, latar belakang, dan prestasi karyawan.

Mangkuprawiro (2004) juga menyoroti bahwa penempatan dapat melibatkan karyawan yang sudah ada di perusahaan, baik sebagai persiapan khusus atau untuk kebutuhan mendesak. Penempatan harus dilakukan dengan kajian serius untuk menghindari kesalahan yang dapat merugikan perusahaan.

Kesimpulannya, proses penempatan harus mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk kemampuan, kepribadian, dan kondisi perusahaan, agar karyawan dapat berkontribusi secara efektif dan tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja

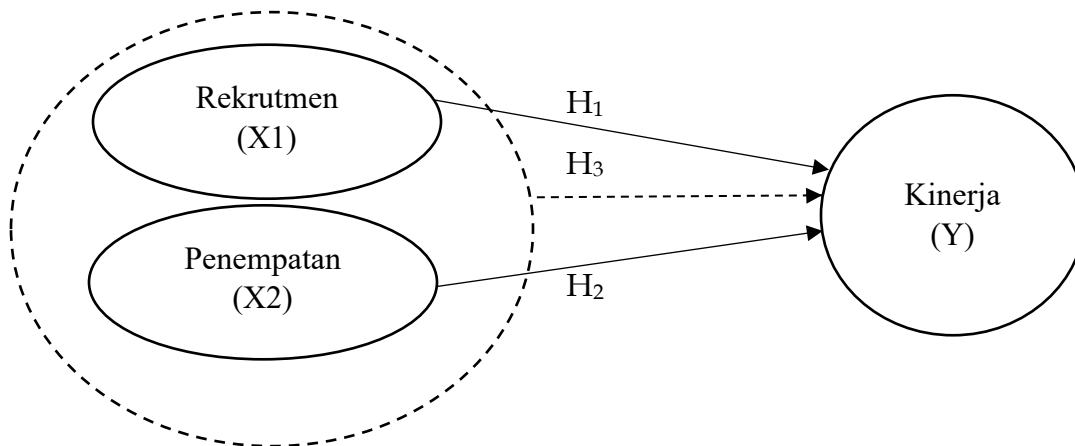
Dalam memajukan sebuah perusahaan, kinerja karyawan adalah faktor dari hasil sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan berkualitas ataupun tidak. Sebagaimana dikemukakan Putri dan Soedarsono (2017) dalam jurnal penelitiannya bahwa, kinerja karyawan adalah sesuatu hal atau sesuatu pencapaian dari sebuah aktivitas yang dipertanggung jawabkan kepada seseorang yang telah diukur secara kuantitas dan kualitas.

Kemudian diperkuat dengan kutipan Mangkunegara (2017, dalam Marjaya & Pasaribu, 2019) bahwa, kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yang berarti hasil kerja dari seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tanggungjawabnya. Maka dari itu dalam perusahaan, penilaian kinerja karyawan sangat diperlukan dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Tujuan dari itu semua agar dapat menilai prestasi masing-masing karyawan, agar berjalan secara *balance* dan memperbaiki masalah yang sedang terjadi.

Istilah dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan sudah sangat banyak digunakan oleh para ahli dalam penelitiannya. Salah satu cara melihat kinerja adalah dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Karena kualitas dan kuantitas hasil dari karyawan adalah hasil dari penilaian kerja dengan melihat berbagai indikator serta faktor yang berpengaruh. Dengan kata lain, pemimpin dalam perusahaan harus bisa memajemen kinerja agar semua aspek yang diinginkan terpenuhi. Sejalan dengan itu, Suryani, Sugianingrat & Laksemimi (2020) dalam bukunya mengatakan bahwa, memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat mempermudah pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi serta mendorong capaian keunggulan kompetitif.

Dapat ditarik kesimpulan, dalam pendapat para ahli dalam penelitiannya bahwa kinerja adalah tolak ukur seorang karyawan terhadap tanggung jawabnya yang diberikan seseorang kepadanya dengan melihat kualitas dan kuantitasnya dengan tujuan mempermudah perusahaan/organisasi mencapai tujuan. Dengan adanya capaian tujuan, diharapkan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan segala masalah dapat dengan cepat terselesaikan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konsep

Keterangan:

—————→ = Pengaruh Secara Parsial

-----→ = Pengaruh Secara Simultan

H₁ = Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman

H₂ = Penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman

H₃ = Rekrutmen dan Penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Subjek penelitiannya adalah karyawan berstatus Non-PNS (karyawan kontrak 6 bulan perpanjang dan NABAN 1 tahun perpanjang) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman, sebanyak 39 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dilakukan guna mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang valid adalah jika pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner yang digunakan. Pada penelitian ini uji validitas akan diuji menggunakan SPSS.

Uji validitas menggunakan 39 responden dengan tingkat signifikansi 0,05 sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3160. Perhitungan validitas instrumen didasarkan dengan perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai

r hitung $>$ r tabel maka instrumen dikatakan valid, dan jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid.

A. Rekrutmen

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Rekrutmen

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,671	0,3160	Valid
X1.2	0,724	0,3160	Valid
X1.3	0,682	0,3160	Valid
X1.4	0,402	0,3160	Valid
X1.5	0,544	0,3160	Valid
X1.6	0,698	0,3160	Valid
X1.7	0,689	0,3160	Valid
X1.8	0,512	0,3160	Valid
X1.9	0,733	0,3160	Valid
X1.10	0,744	0,3160	Valid

(Sumber : Data penelitian yang diolah, 2022)

B. Penempatan

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Penempatan

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,678	0,3160	Valid
X2.2	0,797	0,3160	Valid
X2.3	0,759	0,3160	Valid
X2.4	0,690	0,3160	Valid
X2.5	0,677	0,3160	Valid
X2.6	0,551	0,3160	Valid
X2.7	0,641	0,3160	Valid
X2.8	0,657	0,3160	Valid
X2.9	0,692	0,3160	Valid
X.10	0,629	0,3160	Valid

(Sumber : Data penelitian yang diolah, 2022)

C. Kinerja Karyawan

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,840	0,3160	Valid
Y2	0,851	0,3160	Valid
Y3	0,839	0,3160	Valid
Y4	0,763	0,3160	Valid

Y5	0,704	0,3160	Valid
Y6	0,686	0,3160	Valid
Y7	0,840	0,3160	Valid
Y8	0,691	0,3160	Valid
Y9	0,717	0,3160	Valid
Y10	0,772	0,3160	Valid

(Sumber : Data penelitian yang diolah, 2022)

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengukur koefisien cronbach's alpha > 0,6 artinya butir pertanyaan dalam instrument penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan dan apabila nilainya < 0,6 maka butir pertanyaan tidak reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen	0,820	Reliabel
Penempatan	0,864	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,924	Reliabel

(Sumber : Data primer yang diolah, 2022)

Hasil dari uji reliabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki koefisien Cronbach's alpha > 0,6 yang artinya seluruh item dapat dikatakan reliabel.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.107	4.849		4.765	.000
	REKRUTMEN	.186	.160	.191	2.165	.025
	PENEMPATAN	.338	.104	.534	3.255	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

β_1 = Koefisien Determinasi Produk

β_2 = Koefisien Determinasi Harga
 e = Error

Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah rekrutmen dan X2 adalah penempatan. Berdasarkan persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 23,107, berarti jika variabel rekrutmen dan penempatan maka nilainya 0,000 maka kinerja karyawan adalah 23,107.
- 2) $\beta_1 = 0,186$ artinya setiap perubahan produk mengalami kenaikan 1% maka keputusan pembelian meningkat 0,186.
- 3) $\beta_2 = 0,338$ artinya setiap perubahan produk mengalami penurunan 1% maka keputusan pembelian menurun 0,338.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,964
------------------------	-------

(Sumber : Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji One Sampel Kolmogorov Smirnov sebesar 0,964 dan menunjukkan Asymp.sig 0,964 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian ini berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

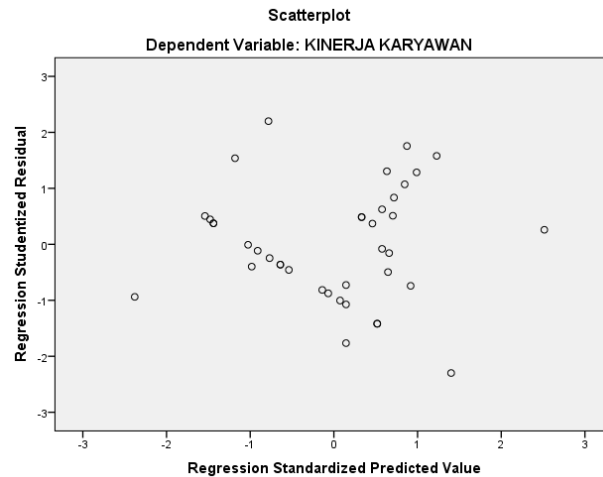
<i>Tolerance</i>	0,562
VIF	1,781

(Sumber : Data primer yang diolah, 2022)

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas, masing-masing *tolerance* lebih dari 0,01 dan masing-masing VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas dan model regresi layak digunakan.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas



(Sumber: Data primer yang diolah, 2022)

Untuk mengetahui hasil uji heteroskedastisitas apakah regresi yang digunakan memiliki residual yang homogen atau tidak dapat dilihat melalui scatter plot. Hasil uji Heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa titik residual yang dihasilkan menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 serta tidak membentuk suatu pola yang jelas.

3. Uji Hipotesis

A. Uji T

Tabel 9 Uji Hipotesis

Rekrutmen terhadap kinerja karyawan	Sig.	0,025
Penempatan terhadap kinerja karyawan	Sig.	0,002

(Sumber : Data primer yang diolah 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t diatas diketahui bahwa variabel kualitas layanan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tabel uji t diatas diketahui bahwa variabel fasilitas memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Uji F

Tabel 10 Uji F

Sig.	0,000
-------------	-------

(Sumber : Data primer yang diolah 2022)

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi

R Suare	0,456
----------------	-------

(Sumber : Data Primer yang diolah 2022)

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,456 atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan mempunyai kontribusi sebesar 45% terhadap kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Semakin baik rekrutmen karyawan maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Semakin baik penempatan karyawan maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman.

Referensi

- A. D. (n.d.). *Penghargaan Dengan Predikat Sangat Baik Dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi*. Retrieved from Dukcapil Sleman: dukcapil.sleman.go.id
- Abror, M. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yen's Delight di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2020,8(2), 152-161.
- Agus, N. S. (n.d.). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar . *Jurnal Manajemen ISSN : 2502-4434 Vol. 5, No. 1, JUNI 2019*.

- Agustina. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International, TBK Toyota Auto 2000 Cabang SM. Raja Medan. *Tesis*.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 98-112.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, A. K., & Azizah, D. O. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 214-229.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 1-10.
- Chandra, I. (2017). Lampiran Kuesioner Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Petrochina International LTD. *Skripsi*. Retrieved June 25, 2021, from <https://docplayer.info/46112634-Lampiran-kuesioner-analisis-pengaruh-sistem-rekrutmen-dan-pelatihan-kerja-karyawan-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-petrochina-international-ltd.html>
- Deepublish. (2021, January 7). *Pengertian Hipotesis: Tujuan, Kegunaan, Jenis, Ciri dan Pengujiannya*. Retrieved from <https://penerbitbukudeepublish.com/pengertian-hipotesis/>
- Fahmi, I. (2016). *BAB II Landasan Teori*. Retrieved April 21, 2021, from Repository.widyatama: Bab 3.pdf (widyatama.ac.id)
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2016). *BAB III. Metode Penelitian*, 45. Retrieved September 07, 2021, from *Metode Penelitian*: <http://repo.darmajaya.ac.id/742/4/BAB%20III.pdf>
- Ghozali, I. (2016). *BAB III. Metode Penelitian*, 13-23. Retrieved September 07, 2021, from <http://eprints.umm.ac.id/38409/4/BAB%20III.pdf>
- hidayat, F., Wahono, B., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Unit. *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 106-120.
- Isnawati. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung. *Skripsi UIN Raden Fatah*. Retrieved Juni 28, 2021, from <http://eprints.radenfatah.ac.id/>
- Kasmir. (2017). *BAB II Landasan Teori*. Retrieved April 21, 2021, from Repository BSI: https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/255691/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf
- Kusumawijaya, I. K. (2016). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Sri Partha Bali. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 155-169.
- Larasati, S. (Juni 2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish (Group Penerbit CV. Budi Utama).

- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Economic, Accounting, Management and Business Vol. 3, No. 3, July 2020*, 281-290.
- Mangkunegara, A. (2016). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Tini Nurhayati*, 2.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019*, 129-147.
- Munip, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes. *Skripsi Program Studi Manajemen*. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/322774071.pdf>
- Palembang, A. V., Nelwan, O., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 5, 3479 - 3488.
- Patty, B. D. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 1(2), 151-156.
- Permatasari, C. R., & Nugraha, H. S. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis Departemen Universitas Diponegoro*.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16, 453-464.
- Pratama, A. R., Qomari, N., & Kusumo Negoro, B. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 489-505.
- Priansa. (2016). *BAB II Kajian Teori, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis*. Retrieved April 21, 2021, from Repository.Unsada: <http://repository.unsada.ac.id/694/3/BAB%20II.pdf>
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *e-Proceeding of Management : Vol.4, No.3 Desember 2017*, 15, 2541-2546.
- Sadewa, M. Z. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening dengan Studi Kasus pada Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. *Skripsi*. Retrieved June 25, 2021, from <https://dspace.uui.ac.id/>
- Sari, M., Akos, c., & Akbar, M. (2019, Mei). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non PNS. *Administraus -Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(2), 107-142.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyati, Darham, Roni, K., Herawati, & Anekhe, T. (2020). Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 3(4), 82-91.

- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. W., & Laksemini, K. I. (Juli 2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Bali: Nilacaraka.
- Suryani, P. (2019). Pengaru Proses Rekrutmen, Penempatan Karyawan dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Banda Aceh. *Skripsi*. Retrieved June 26, 2021, from <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/10398/7/Putri%20Suryani%2C%20150603199%2C%20FEBI%2C%20PS%2C%20082167646697.pdf>
- Sutrisna, E. (2016). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jom FISIP Volume 3 NO. 1 Februari 2016*, 1-13.
- Syafnidawati. (2020, November 4). *Apa Itu Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian*. Retrieved June 22, 2020, from Universitas Raharja: <https://raharja.ac.id/2020/11/04/apa-itu-populasi-dan-sampel-dalam-penelitian/>
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity, Vol. 2 No. 1, 2021*, 26-30.
- Wahyuni, S. (2020). *Metoda Penelitian Akuntansi & Managemen : Panduan Lengkap Menulis Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Wibowo, S. N. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja. *Jurnal MONEX*.