

**PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATA KARYAWAN TERHADAP KINERJAKARYAWAN  
PT. GUNUNG MAS UTAMA TERNATE**

**EFFECT OF SELECTION AND PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GUNUNG  
MAS UTAMATERNATE**

Oleh:

**Muchamad F. Habibullah<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewel<sup>2</sup>**  
**Rudie Y. Lumantow<sup>3</sup>**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup> [mfajarhabibullah98@gmail.com](mailto:mfajarhabibullah98@gmail.com)  
<sup>2</sup> [bernhardtewel@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewel@unsrat.ac.id)  
<sup>3</sup> [lumantowr@yahoo.co.id](mailto:lumantowr@yahoo.co.id)

**Abstrak:** Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan Jumlah sampel semua karyawan sebanyak 40 orang. Analisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji F dan t untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji F (parsial) ditemukan seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate. Berdasarkan uji t (parsial) ditemukan seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate. Perusahaan sebaiknya semakin memperhatikan seleksi dan penempatan karyawan karena mampu meningkatkan kinerja karyawan yang ada.

**Kata Kunci:** Seleksi, Penempatan Karyawan, kinerja karyawan.

**Abstract:** The purpose of this research is to analyze the influence of employee selection and placement on employee performance at PT. Gunung Mas Utama Ternate. This research uses an associative approach. The population in this study were employees of PT. Gunung Mas Utama Ternate, numbering 40 people. The data collection technique uses a questionnaire. The sampling technique used in this research was a saturated sample with a total sample of 40 employees. Analysis uses multiple linear regression with F and t tests for hypothesis testing. The research results showed that the F test (partial) found that employee selection and placement had an effect on the performance of PT employees. Gunung Mas Utama Ternate. Based on the t test (partial) it was found that selection had a significant positive effect on employee performance and also employee placement had a significant positive effect on employee performance at PT. Gunung Mas Utama Ternate. Simultaneous test results show that the selection and placement of employees have a significant effect on the performance of employees of PT. Gunung Mas Utama Ternate. Companies should pay more attention to employee selection and placement because it can improve the performance of existing employees.

**Keywords:** Selection, Employee Placement, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Setiap perusahaan pada dasarnya mengharapkan kinerja yang baik dalam setiap tugas-tugas yang diberikan. Karena itu kualitas SDM senang tiasa harus selalu dikembangkan dan di arahkan agar terciptanya tujuan untuk menjadi perusahaan yang unggul dari perusahaan- perusahaan lainnya.

Pangkey (2019) menyatakan Kinerja merupakan suatu unjuk kerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu hal yang penting dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu memerhatikan rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan. Manajemen sumber daya manusia adalah seperangkat praktik manajemen yang digunakan untuk rekrutmen di perusahaan. Ini memastikan kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu penunjang kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah seleksi karyawan. Cipta Dewi (2023) menyatakan Seleksi merupakan pemilihan calon karyawan yang dilakukan dalam menentukan karyawan yang cocok dipilih pada perusahaan tersebut. Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu intansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan.

Selain seleksi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan, Menurut Saputra (2020) bahwa yang dimaksud dengan penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan sumber daya manusia yang tepat merupakan cara mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menuju kinerja bagi sumber daya manusia itu sendiri, halini sangat penting karena bagi suatu perusahaan penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

PT. Gunung Mas Utama juga menghadapi beberapa masalah dalam kinerja perusahaan. Salah satunya adalah persaingan yang semakin ketat di industri konstruksi dan perdagangan bahan bangunan. Hal ini dapat memengaruhi pertumbuhan pendapatan dan laba bersih perusahaan. Selain itu, PT Gunung Mas Utama juga menghadapi masalah dalam manajemen resiko. Industri konstruksi dan perdagangan bahan bangunan memiliki risiko yang cukup tinggi seperti risiko kecelakaan kerja, risiko keuangan, dan risiko reputasi. Perusahaan perlu memastikan bahwa risiko ini dikelola dengan baik untuk meminimalkan dampak negatifnya terhadap kinerja perusahaan.

Persaingan yang semakin ketat di industri konstruksi dan perdagangan bahan bangunan menuntut perusahaan untuk memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing di pasar. Oleh karena itu, seleksi karyawan yang tepat dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi dan penempatan karyawan sangat penting bagi kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan PT. Gunung Mas Utama Ternate. Seleksi karyawan dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

PT. Gunung Mas Utama cukup banyak menyerap tenaga kerja menganggap seleksi dan penempatan karyawan merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan, antara lain dalam rangka optimalisasi kemampuan sumber daya manusia yang demi menghasilkan karyawan yang unggul sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. PT. Gunung Mas Utama berupaya untuk terus menerus meningkatkan kualitas, sehingga dengan pencapaian sumber daya manusia yang handal dan berkualitas diharapkan perusahaan mampu menjalankan kegiatan seoptimal mungkin.

Alasan penulis mengadakan penelitian di PT. Gunung Mas Utama karena perusahaan tersebut memiliki permasalahan yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja karena bidang yang dikerjakan banyak risikonya antara lain resiko kecelakaan, resiko keuangan, dan resiko reputasi. Berbagai resiko ini dapat mempengaruhi kinerja sehingga di perlukan seleksi tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja yang sesuai keahlian. Hal Ini yang membuat penulis melakukan penelitian di PT Gunung Mas Utama.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh Seleksi terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mas Utama Ternate.
2. Untuk menganalisis pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate.
3. Untuk menganalisis pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

**Seleksi**

Menurut Rivai (2018) Seleksi adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Seleksi memiliki beberapa indikator sebagai berikut: pendidikan, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, wawancara.

**Penempatan karyawan**

Menurut Gaol (2014) penempatan karyawan adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Demosi, promosi, dan transfer adalah suatu konsep placement bagi pegawai lama. Penempatan karyawan memiliki beberapa indikator sebagai berikut: seseorang yang bekerja sesuai kriteria, pengetahuan dan keterampilan, kemampuan.

**Kinerja Karyawan**

Menurut Armstrong dan Taylor (2014) Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan dan organisasi. Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab, waktu kerja.

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian Pangkey dkk (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Air manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 237 karyawan dan sampel yang diambil berdasarkan teknik simple random sampling ini berjumlah 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda yaitu rekrutmen, seleksi, promosi jabatan, penggajian dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Kindangen dkk (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan dan pelatihan secara simultan dan parsial terhadap produktivitas karyawan PT. Hakkian Welem Rumansi Minahasa Tenggara. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dan asosiatif. Populasi berjumlah 56 orang karyawan, sedangkan sampel berjumlah 56 responden dengan pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh. Analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik serta analisis regresi linear berganda, selanjutnya diikuti oleh uji hipotesis uji F dan uji t.

Penelitian Wahyuningsi dkk (2020) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai non pemerintah Universitas Hasanuddin (UNHAS). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis uji validitas dan uji reliabilitasnya. Penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik yang dilakukan terlebih dahulu.

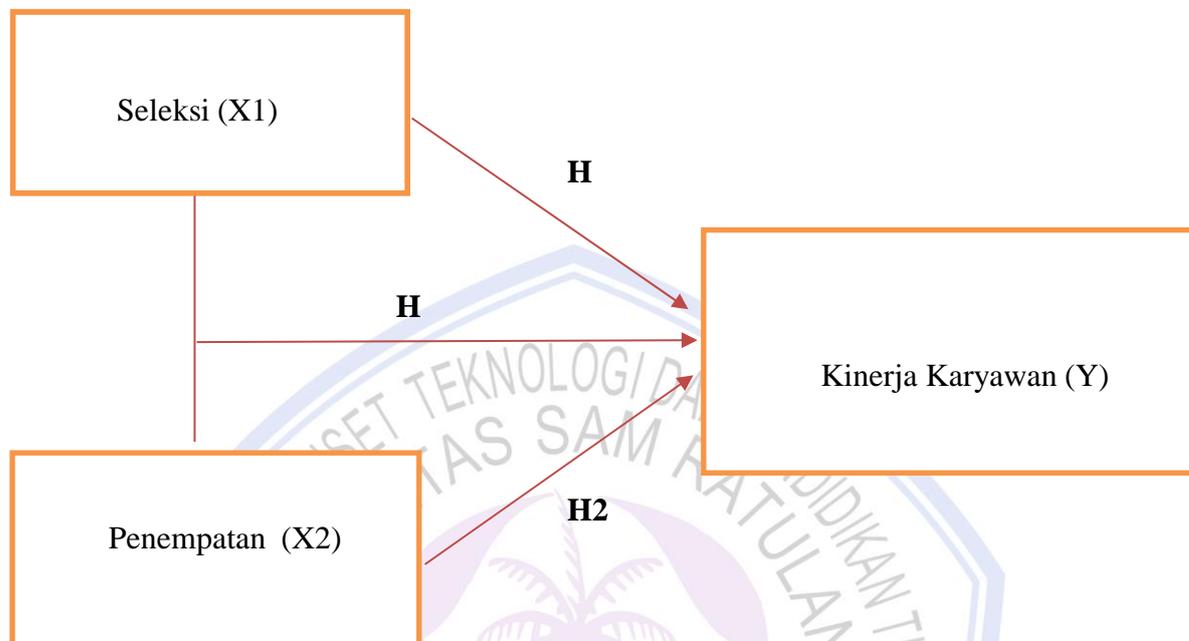
Hipotesis

H1: Diduga seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model penelitian**

*Sumber : data olahan 2023*

### METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT GUNUNG MAS UTAMA TERNATE.

#### Populasi, Besaran Sampel dan Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Besaran sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate sehingga teknik pengambilan sampelnya adalah sampel jenuh. Data yang di kumpulkan menggunakan uji validitas, reabilitas dan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan t untuk hipotesis.

#### Teknik Analisis

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1 – 5, dan kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dan uji beda.

**Hasil Penelitian**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	Person Corelation	R tabel	Keterangan
Pengaruh Seleksi(X1)	X1.1	0,612	0,196	Valid
	X1.2	0,777		Valid
	X1.3	0,664		Valid
	X1.4	0,684		Valid
	X1.4	0,659		Valid
Penempatan Karyawan (X2)	X2.1	0,653	0,196	Valid
	X2.2	0,822		Valid
	X2.3	0,735		Valid
	X2.4	0,678		Valid
	X2.5	0,698		Valid
Kinerja Karyawan(Y)	Y1.1	0,676	0,196	Valid
	Y1.2	0,656		Valid
	Y1.3	0,783		Valid
	Y1.4	0,671		Valid
	Y1.5	0,759		Valid

Sumber: data olahan, (2023)

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas item pernyataan variabel Pengaruh Seleksi (X1), variabel Penempatan Karyawan (X2), variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dinyatakan valid, karena berada diatas nilai R tabel = 0,196.

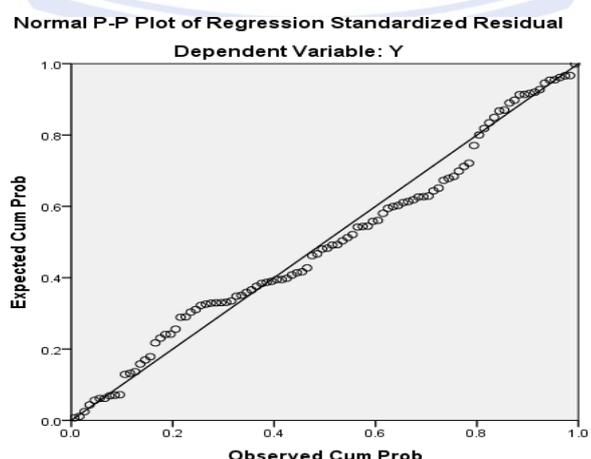
*Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas*

Variabel	onbach'sAlpha	Standar	Keterangan
Seleksi(X1)	0,750	0,6	Reliabel
Penempatan Karyawan(X2)	0,811	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,812	0,6	Reliabel

Sumber: data olahan, (2023)

Dari data tabel 2 hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai cronbachs Alpha dari masing masing variabel >0,600, sehingga dapat dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

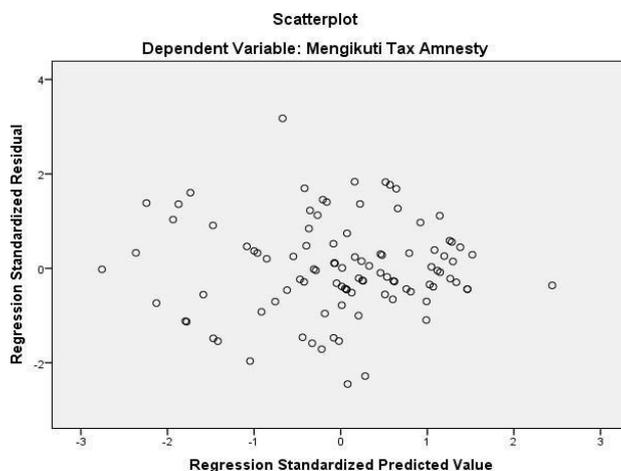


**Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber : Data Olahan 2023.

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat bahwa data (titik-titik) tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini membuktikan bahwa uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

**Uji Heterokedastisitas**



**Gambar 3. Scatterplot**  
*Sumber: Data Olahan 2023.*

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah Seleksi (X1) dan Penempatan Karyawan (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Model analisis linier yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut.

$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$  Tabel 3. Hasil Uji Parsial (t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.857	2.688		.319	.750
	Seleksi	.168	.082	.145	2.044	.044
	Penempatan Karyawan	.594	.089	.520	6.664	.000

*Sumber : Data diolah, 2023*

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda adalah :

**$Y = 0,857 + 0,168 X_1 + 0,594 X_2$**

**Uji hipotesis parsial (uji-t)**

1. Koefisien  $r \beta_1 = 0,168$  menunjukkan adanya pengaruh positif seleksi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). selanjutnya dilihat nilai t- hitung = 2,044 lebih besar nilai t- tabel = 1,660 dengan tingkat signifikan = 0,044 < 0,05 mengartikan bahwa seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate. Jadi hipotesis 1(H1) yang menyatakan seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

2. Koefisien variabel penempatan karyawan  $\beta_2 = 0,594$  menunjukkan adanya pengaruh positif penempatan karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). selanjutnya dilihat nilai t-hitung = 6,664 lebih besar t- tabel = 1,660 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05 mengartikan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate. Jadi hipotesis 2 (H2) yang menyatakan diduga penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (uji F).**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808.069	4	202.017	31.963	.000 <sup>b</sup>
	Residual	600.441	95	6.320		
	Total	1408.510	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant) Seleksi, Penempatan Karyawan,

Sumber : Data diolah, 2023.

Dari Tabel 4 diatas dapat dilihat nilai f-hitung = 31.963 dan f-tabel = 2.70 dengan nilai signifikan pada tabel menunjukkan angka 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi dan Penempatan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi hipotesis 3 (H3) yang menyatakan diduga seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

## Pembahasan

### Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya seleksi karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate akan mengalami peningkatan kinerja. Jika karyawan yang di seleksi punya keselarasan dengan pekerjaannya maka diharapkan karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang tinggi dan berkualitas, serta akan mempunyai rasa peduli yang tinggi terhadap perusahaan, tentunya akan bertahan lama dalam perusahaan. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang membahas variabel yang sama yang dilakukan oleh Kartodikromo dkk (2017) Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel Seleksi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. Penelitian sejalan berikutnya dikemukakan oleh Daniel dkk (2014) yang menemukan juga adanya pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada *Implication for The management Of adult education Burnostate nigeria*.

### Pengaruh Penempatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya penempatan karyawan yang tepat maka kinerja karyawan PT. Gunung Mas Utama Ternate akan mengalami peningkatan dengan signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Saputra dkk (2020) yang menemukan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Adapun penelitian Stephen dkk (2019) penempatan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan *International Civil service Commissio*.

### Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian seleksi dan penempatan karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi/ perusahaan, prestasi perusahaan sangat bergantung pada bawahan. Karyawan dengan keterampilan yang tepat akan melakukan pekerjaan yang lebih baik bagi perusahaan begitupun sebaliknya. Waktu untuk menyaring calon yang tidak diinginkan adalah sebelum mereka di dalam, bukan setelahnya hal ini penting karena akan ada dampak dari mempekerjakan orang yang tidak kompeten. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Penelitian Din dkk (2018) menyatakan bahwa berdasarkan hasil dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel seleksi dan penempatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Di PT.HM.Sampoerna.TBK. Penelitian sejalan berikutnya dilakukan oleh Penelitian Permatasari dkk (2016) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa seleksi dan penempatan

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Seleksi dan Penempatan Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Mas Utama Ternate.
2. Seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Mas Utama Ternate.
3. Penempatan Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Mas Utama Ternate.

### Saran

1. Proses dalam seleksi karyawan di PT Gunung Mas Utama Ternate diharapkan bisa lebih baik lagi kedepannya. Tapi juga jangan lupa untuk memperhatikan indikator-indikator yang ada.
2. Dalam penempatan karyawan harus lebih diperhatikan latar belakang pendidikan dan keterampilan supaya kualitas kerja karyawan bisa meningkat Sehingga penempatan karyawan di PT Gunung Mas Utama Ternate bisa berdampak sangat baik.
3. Dalam kinerja karyawan di PT Gunung Mas Utama Ternate sangat baik dan jangan lupa untuk lebih memperhatikan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Nelwan, O. S., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17567>
- Din, S. T. N., & Sumarauw, J. S. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. HM. Sampoerna. Tbk The Effect Of Recruitment, Selection, And Work Placement On Work. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21929>
- Daniel, A., Sanda, A. A., & Midala, A. S. (2014). Recruitment, selection and placement of human resource in adult education organisation: implications for the management of adult education Borno State Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 5(31), 64-68. <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=eb26f6ab97a73bd84082f9400eedb59eadc0dce0>
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63. <https://journal.uir.ac.id/index.php/alhikmah/article/view/1584>
- Stephen, E. G., Cinjel, D. N., Apikins, M. W., & Samuel, I. A. Recruitment, Selection and Placement of Human Resource in International Civil Service Commission. [https://www.researchgate.net/profile/Cinjel-Dickson/publication/349916190\\_Recruitment\\_Selection\\_and\\_Placement\\_of\\_Human\\_Resource\\_in\\_International\\_Civil\\_Service\\_Commission/links/604739724585154e8c87949d/Recruitment-Selection-and-Placement-of-Human-Resource-in-International-Civil-Service-Commission.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cinjel-Dickson/publication/349916190_Recruitment_Selection_and_Placement_of_Human_Resource_in_International_Civil_Service_Commission/links/604739724585154e8c87949d/Recruitment-Selection-and-Placement-of-Human-Resource-in-International-Civil-Service-Commission.pdf)
- Saputra H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187-197. <https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/131>
- Permatasari, C. R., & Nugraha, H. S. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja

- karyawan PT. Gramedia, Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 20-29.  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/14496>
- Dewi, K. T. C., Wilyadewi, I. I. D. A. Y., & Astawa, P. P. (2023). Pengaruh Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(7), 1302-1312.  
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/3772/1987>
- Pangkey, J., Lengkong, V. P., & Loindong, S. S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22385>
- Kartodikromo, E. A., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15625>
- Kindangen, J. N., Sepang, J. L., & Mintardjo, C. M. (2019). Rekrutmen Karyawan dan Pelatihan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hakkian Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(2).  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23236>
- Wahyuningsi, S., Hamid, N., & Maming, D. (2020). The Influence of Recruitment, Selection, and WorkPlacement on Non-Civil Servant Staff Performance Case Study of Hasanuddin University (Unhas). *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(1), 65-74.  
<https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJBS/article/view/308>
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gaol, Chr. J. L.: editor, Ninuk Purwanti A to Z Human Capital : *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta : Grasindo, 2014
- Armstrong, M., and Taylor, S. (2014), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, London: Kogan Page.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara