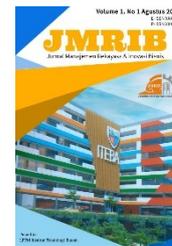




Tersedia secara online di <https://journal.iteba.ac.id/index.php/jmrib>

JMRIB

Jurnal Manajemen Rekayasa dan Inovasi Bisnis



PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BEPP

Sri Meutia¹, Reza Noprian*², Amri³

email: ¹srimeutia@unimal.ac.id, ^{2*}reza.190130137@mhs.unimal.ac.id, ³amri@unimal.ac.id

¹) Teknik Logistik, Fakultas Teknik, Universitas Malikussaleh

^{2,3}) Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Malikussaleh

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Received : 21 – 08 – 2024

Revised : 22 – 08 – 2024

Accepted : 25 – 08 – 2024

Kata kunci :

Employee;

Multiple Linear Regression;

Performance;

Placement;

Recruitment;

Salary,;

Selection;

Abstract

PT. BEPP is a company located in Tangerang city. The recruitment and selection process of employees still faces problems, with qualifications and requirements that are not fully in line with company policy. In addition, poor job placement and salaries are not accompanied by bonuses or overtime pay, so that they can have a negative impact on employee performance. The method used to analyze is multiple linear regression. The results of the study on the t-test of the recruitment variable obtained a negative influence on employee performance, for the selection variable obtained a negative influence on employee performance, for the placement variable obtained a negative influence on employee performance, for the salary variable there is a negative influence on employee performance. The calculation of the f test shows the influence of the independent variables (recruitment, selection, placement and salary) together have a significant effect on the dependent variable (employee performance).

Abstrak

PT. BEPP adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di kota Tangerang. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan masih menghadapi permasalahan, dengan kualifikasi dan persyaratan yang belum sepenuhnya sejalan dengan kebijakan perusahaan. Selain itu, penempatan kerja yang buruk dan gaji tidak disertai bonus atau uang lembur, sehingga dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Metode yang digunakan untuk menganalisis yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian pada uji t variabel rekrutmen diperoleh ada pengaruh secara negatif dengan kinerja karyawan, untuk variabel seleksi diperoleh ada pengaruh secara negatif dengan kinerja karyawan, untuk variabel penempatan diperoleh ada pengaruh secara negatif dengan kinerja karyawan, untuk variabel gaji ada pengaruh secara negatif dengan kinerja karyawan. Perhitungan uji f menunjukkan pengaruh variabel bebas (rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji) secara bersama

sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

1. Pendahuluan

Setiap negara saat ini menghadapi era globalisasi. Saat ini, dunia semakin terbuka, dan sumber daya manusia harus siap untuk memahami pentingnya keterbukaan dan hak dan kewajiban budaya mereka [1]. Baik disadari maupun tidak, setiap negara di dunia, termasuk Indonesia, akan mengalami dampak budaya global ini. Dalam era globalisasi saat ini, setiap negara harus siap, terutama dalam hal sumber daya manusianya, untuk menghadapi tantangan [2].

Tujuan dari proses rekrutmen adalah untuk menarik banyak kandidat potensial guna memilih individu yang paling kompeten dan berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan [3]. Rekrutmen harus mematuhi prinsip-prinsip yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah [4]. Prinsip-prinsip tersebut meliputi: kompetitif, adil, objektif, transparan, bebas dari praktik korupsi, dan tidak dipungut biaya [5]. Meskipun rekrutmen telah dilakukan sesuai peraturan, terdapat fenomena pada dimensi kompetitif yang menunjukkan adanya persaingan, tetapi tidak ada daya saing yang dibuat oleh pegawai, yang mengakibatkan prestasi kerja yang lebih buruk [6]. Dalam ranah transparansi, karyawan tetap berupaya memperoleh pengetahuan, kejelasan, dan ketergantungan pada penyedia informasi ketenagakerjaan, meskipun beberapa di antara mereka tetap merasa tidak puas [7].

Perekrutan karyawan harus sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dan melibatkan proses yang terstruktur, seperti seleksi dokumen, psikotes, tes kemampuan, hingga wawancara, untuk menjaring kandidat terbaik [8]. Setelah rekrutmen, calon karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai, yang dapat berupa penempatan awal, promosi, transfer, atau bahkan pemutusan hubungan kerja [9]. Kompensasi dalam bentuk gaji atau upah diberikan sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan terkait. Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada hasil yang dicapai dalam pekerjaan dan tingkat kemahiran dalam memenuhi tanggung jawabnya [10].

Berdasarkan observasi yang dilakukan di PT. BEPP, penulis menemukan beberapa masalah dalam proses penerimaan karyawan. Terdapat bias yang mengarah pada pemberian prioritas kepada pelamar yang memiliki hubungan kekeluargaan dengan karyawan saat ini, dan prosedur seleksi kurang optimal karena memberikan prioritas kepada kandidat yang disarankan oleh karyawan saat ini. Selain itu, penempatan kerja belum efektif, terlihat dari adanya karyawan yang menempati posisi penting seperti asisten manajer tanpa latar belakang pendidikan yang sesuai; misalnya, posisi yang seharusnya diisi oleh lulusan S1 Manajemen diisi oleh lulusan D3 Hukum, yang tidak relevan dengan tugas tersebut. Masalah lain yang ditemukan adalah besaran gaji karyawan yang kurang memadai serta tidak adanya pemberian bonus atau gaji lembur, yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Studi ini berupaya menguji dampak perekrutan, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda, kita dapat menilai pengaruh perekrutan, seleksi, penempatan, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan [11].

Kita dapat memastikan adanya korelasi positif atau negatif antara variabel independen dan dependen. Selain itu, kita memiliki kemampuan untuk memanipulasi nilai variabel dependen untuk mengamati peningkatan atau penurunannya .

Para peneliti mendapatkan data untuk penelitian ini melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner baik secara fisik maupun online. Data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil survei yang diberikan kepada karyawan PT. BEPP. Survei ini mencakup lima dimensi, yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan, gaji, serta kinerja karyawan. Data sekunder yang digunakan adalah jumlah karyawan di PT. BEPP.

Uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t adalah beberapa contoh analisis data yang dilakukan untuk pengolahan data dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan penerapan rumus *Slovin*, jumlah sampel yang ditetapkan untuk penyebaran kuesioner adalah 50 dari total populasi sebanyak 112 karyawan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi keakuratan dan keandalan kuesioner yang diberikan kepada partisipan [12]. Uji ini melibatkan perbandingan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , menggunakan derajat kebebasan ($d(f) = n-2$), dengan tingkat signifikansi 0,05. Dalam kasus ini, ukuran sampel adalah $n=50$ ($N = 50-2 = 48$). Koefisien korelasi yang dihitung dalam contoh ini adalah 0,2353. Suatu pertanyaan dianggap asli jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} dan jika nilai r positif [13]. Hasil uji validitas ditampilkan dalam Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	Keterangan
Rekrutmen	1	0,372	Sesuai
	2	0,335	Sesuai
	3	0,392	Sesuai
	4	0,354	Sesuai
	5	0,308	Sesuai
	6	0,337	Sesuai
Seleksi	1	0,408	Sesuai
	2	0,464	Sesuai
	3	0,498	Sesuai
	4	0,317	Sesuai
	5	0,465	Sesuai
	6	0,277	Sesuai
Penempatan	1	0,431	Sesuai
	2	0,434	Sesuai
	3	0,371	Sesuai
	4	0,319	Sesuai
	5	0,424	Sesuai
	6	0,419	Sesuai
Gaji	1	0,370	Sesuai
	2	0,400	Sesuai
	3	0,433	Sesuai
	4	0,402	Sesuai
	5	0,337	Sesuai

Kinerja	6	0,338	Sesuai
	1	0,432	Sesuai
	2	0,320	Sesuai
	3	0,318	Sesuai
	4	0,366	Sesuai
	5	0,407	Sesuai
	6	0,318	Sesuai

Tabel 1 mengisyaratkan bahwa dari hasil pengolahan data dalam uji validitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi teramati (r_{hitung}) > daripada koefisien korelasi kritis (r_{tabel}) sebesar 0,2353. Dengan demikian, kualitas pertanyaan kuesioner penelitian mengenai faktor legitimasi upah, seleksi, penempatan, dan rekrutmen dapat menjadi panduan untuk mengidentifikasi variabel yang akan diteliti di PT. BEPP.

Uji Reliabilitas

Penilaian terhadap kemampuan instrumen dalam mengukur suatu kejadian secara konsisten disebut uji reliabilitas [14]. Apabila variabel alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, variabel tersebut dianggap reliabel. Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen	0,608	Sesuai
Seleksi	0,642	Sesuai
Penempatan	0,666	Sesuai
Gaji	0,647	Sesuai
Kinerja	0,624	Sesuai

Berdasarkan tabel 2 yang disajikan, bahwa semua variabel yang terlibat dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

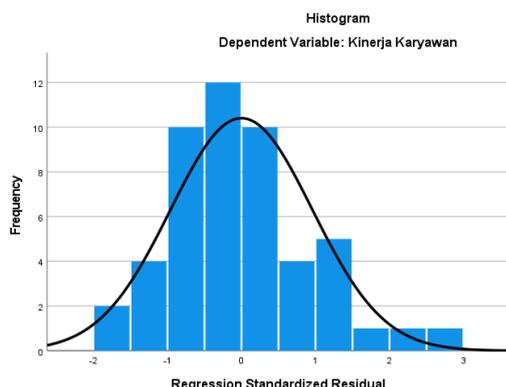
Uji Normalitas

Tabel 3 menyajikan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

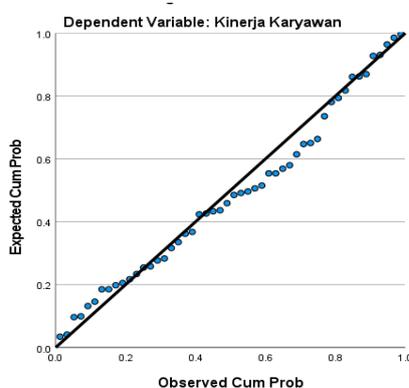
		Unstandardized Residual	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.44770715	
Most Extreme Differences	Absolute	.097	
	Positive	.097	
	Negative	-.055	
Test Statistic		.097	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.281	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.270
		Upper Bound	.293

Nilai signifikansi (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, yang berarti data residual mengikuti distribusi normal. Gambar 1 berikut menunjukkan histogram uji normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 mengilustrasikan perbandingan antara data yang diamati dan distribusi yang digunakan untuk menentukan distribusi normal. Asumsi normalitas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terpenuhi. Grafik plot pada Gambar 2 di bawah ini menampilkan distribusi residual regresi.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Gambar 2 menyatakan bahwa Variabel yang digunakan memiliki distribusi normal atau asumsi normal yang mencukupi. Jika distribusi variabel menunjukkan titik-titik data yang terdistribusi secara seragam di sepanjang garis diagonal dan sejajar dengan garis diagonal, maka variabel tersebut dianggap normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 menunjukkan hasil uji multikolinieritas yaitu :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	

Rekrutmen	.938	1.066
Seleksi	.978	1.023
Penempatan	.765	1.308
Gaji	.737	1.357

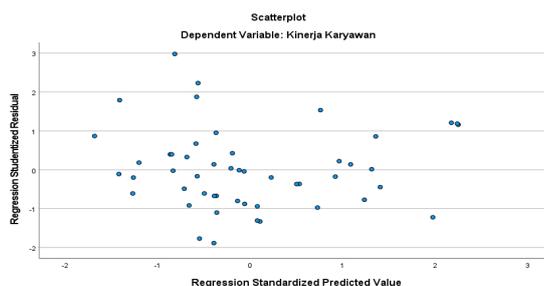
Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel penelitian yaitu Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan (X3), dan Gaji (X4) < 10,00 yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas. Lebih lanjut, toleransi penelitian untuk semua variabel independen > 0,1, yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi berkaitan dengan korelasi statistik antara nilai-nilai yang dipisah oleh jeda waktu tertentu. Uji Durbin-Watson digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan autokorelasi dalam nilai-nilai residual atau kesalahan prediksi dalam analisis regresi. Uji autokorelasi yang dilakukan menggunakan SPSS 27 menghasilkan nilai *Durbin-Watson* (Uji DW) sebesar 2,340. Menurut tabel DW untuk k = 5 dan n = 50, batas bawah nilai tabel DW (dL) adalah 1,3346 dan batas atas (du) adalah 1,7708, dengan (5-d) sama dengan 2,660. Berdasarkan fakta bahwa nilai d (2,340) > dL (1,3346), dan (5-d) (2,660) > du (1,7708), dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan model grafik scatterplot untuk mengidentifikasi adanya gejala heteroskedastisitas. Grafik tersebut dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Diagram sebar pada Gambar 3 menampilkan distribusi titik-titik yang diposisikan di bawah dan berada di atas sumbu Y. Hal ini yang menunjukkan bahwasannya tidak ada variabilitas dalam variabel independen. Oleh karenanya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tepat untuk digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari analisis regresi linier berganda dibuat ke dalam bentuk tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error

1 (Constant)	13.005	4.717
Rekrutmen	-.073	.108
Seleksi	.045	.109
Penempatan	.206	.144
Gaji	.291	.125

Persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilihat pada tabel 5 adalah sebagai berikut:

$$Y = 13.005 - 0,073 X_1 + 0,045 X_2 + 0,206 X_3 + 0,291 X_4 + e$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,484 menunjukkan hubungan yang cukup tinggi antara variabel bebas dan variabel terikat yang ada dalam penelitian ini, karena mendekati angka 1.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,234 yang menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara faktor rekrutmen, seleksi, penempatan, gaji, terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, atribut-atribut ini berkontribusi terhadap pengaruh sebesar 23,4% terhadap kinerja karyawan. Meski begitu, sisanya sebesar 76,6% bergantung pada pengaruh faktor tambahan yang tidak dipertimbangkan didalam penelitian kali ini. maka karena itu, nilai R^2 berfungsi sebagai ukuran intensitas korelasi antara variabel independen dan dependen, di mana nilai R^2 yang lebih tinggi menandakan hubungan yang lebih kuat.

Uji F

Uji F digunakan untuk memastikan dampak keseluruhan faktor independen terhadap variabel dependen [15]. Hasilnya terlihat pada Tabel 6 yang disajikan di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89.808	4	22.452	3.442	.015 ^b
Residual	293.572	45	6.524		
Total	383.380	49			

Sumber : Pengolahan Data SPSS 27 (2024)

Nilai F yang dihitung dari Tabel 6 adalah 3,442, dengan tingkat signifikansi 0,15. Derajat kebebasannya adalah $df_1 = 4$ dan $df_2 = 45$. Berdasarkan perbandingan antara nilai F_{hitung} (3,442) > nilai F_{tabel} (2,58), yang dapat diambil disimpulkan bahwa dari keempat faktor independen, yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji, secara simultan memberi pengaruh yang begitu signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji t

Uji-t, yang juga dikenal sebagai uji parsial, dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel penjelas tunggal memberikan kontribusi terhadap penjelasan variabel dependen.[16]. Hasil uji-t ditampilkan dalam tabel 7 di bawah:

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a			
	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2.757	.008
	Rekrutmen	-.677	.502
	Seleksi	.415	.680
	Penempatan	1.432	.159
	Gaji	2.326	.025

Hasil pengujian hipotesis dapat diamati pada Tabel 7 di atas:

- 1) Rekrutmen (X1) memiliki nilai $t_{hitung} (0,677) < t_{tabel} (1,67591)$, Hal ini menunjukkan bahwa hal tersebut tidak memberikan dampak parsial yang positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Seleksi (X2) memiliki nilai $t_{hitung} (0,415) < t_{tabel} (1,676)$, Hal ini menunjukkan bahwa hal tersebut tidak memberikan dampak parsial yang positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penempatan (X3) memiliki nilai $t_{hitung} (1,432) < t_{tabel} (1,676)$, Hal ini menunjukkan bahwa hal tersebut tidak memberikan dampak parsial yang positif dan substansial terhadap kinerja karyawan
- 4) Gaji (X4) memiliki nilai $t_{hitung} (1,432) < t_{tabel} (1,676)$, Hal ini menunjukkan adanya dampak parsial yang positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Setelah melakukan pengujian terhadap variabel rekrutmen, seleksi, penempatan, dan upah, telah ditetapkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki dampak yang merugikan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan:

1). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji-T menyatakan nilai t_{hitung} untuk rekrutmen adalah $0,677 <$ dari nilai t_{tabel} sebesar $1,67591$. Lebih jauh, tingkat signifikansi yang dihitung sebesar $0,502 > 0,05$. Maka itu, hipotesis nol (H_0) diterima sementara hipotesis alternatif (H_1) ditolak, yang berarti bahwa rekrutmen tidak memiliki efek parsial yang signifikan dan bermakna terhadap kinerja karyawan. Sederhananya, proses rekrutmen dalam organisasi ini tidak memiliki dampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-T untuk variabel seleksi menyatakan nilai t_{hitung} sebesar $0,415, <$ nilai t_{tabel} sebesar $1,67591$ pada tingkat signifikansi $0,05$. Lebih jauh, tingkat signifikansi teramati sebesar $0,680 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditegaskan sementara hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi tidak secara signifikan dan efektif memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, kualitas atau metode seleksi yang diterapkan tidak berhasil meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

3) Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} sebesar 1,432 pada variabel penempatan < dari nilai t_{tabel} sebesar 1,67591, pada tingkat signifikansi 0,159, > 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) didukung, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan tidak memiliki dampak positif yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, penempatan personel saat ini di organisasi ini kurang efektif dalam menghasilkan peningkatan kinerja yang substansial.

4). Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Berbeda dengan faktor lainnya, variabel gaji memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,326 > nilai t_{tabel} sebesar 1,67591. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,025 < 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, yang menunjukkan bahwa gaji memiliki efek positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan gaji berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya kompensasi yang kompetitif dalam mendorong kinerja yang lebih baik.

4. Kesimpulan

Temuan penelitian mengenai dampak prosedur rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut: Nilai t_{hitung} untuk variabel rekrutmen adalah 0,677, < nilai t_{tabel} sebesar 1,67591. Nilai t_{hitung} untuk variabel penempatan adalah 1,432, < t_{tabel} sebesar 1,67591. Nilai t_{hitung} untuk variabel seleksi adalah 0,415 < nilai t_{tabel} sebesar 1,67591. Akibatnya, variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan tidak memberikan dampak yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Namun, nilai t_{hitung} untuk variabel gaji adalah 2,326, > nilai t_{tabel} sebesar 1,67591. Oleh karena itu, variabel gaji memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai hitung F sebesar 3,442 yang diperoleh dari uji F_{hitung} > nilai F_{tabel} sebesar 2,58. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,015 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel keterlibatan (kinerja karyawan).

Daftar Pustaka

- [1] Rusman, “Tantangan Sumber Daya Manusiadi Era Globalisasi,” *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, vol. 1, no. 2, pp. 78–84, 2022.
- [2] M. Isnando, T. Dosen, I. B. Program, and S. Pai, “Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam LembagakPendidikan Agama Non Formal Di Era Global,” *MENARA Ilmu*, vol. XIII, no. 2, 2019.
- [3] G. Mulia Widayat, W. Rizqy Amalinda, and T. Ariefiantoro, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Semarang,” *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, vol. 2, no. 2, 2023.
- [4] R. R. Muntu, V. P. Lengkong, R. Ch Kawet, F. Ekonomi dan Bisnis, and J. Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, “Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado The Effect Of Selection, Training And Placement Of Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Manado Branch Office,” *Pengaruh Seleksi Karyawan... 4235 Jurnal EMBA*, vol. 5, no. 3, pp. 4235–4244, 2017.
- [5] N. L. Aliya Putri, “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang,” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, vol. 3, no. 1, 2022.
- [6] J. Tiana, J. Salsabila, S. Wahyuni, and S. Komalasari, “Pengaplikasian Sistem Rekrutmen dan Seleksi Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan,” *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, vol. 3, no. 4, pp. 377–386, Aug. 2023, doi: 10.59889/embiss.v3i4.243.
- [7] Hesti Kusumaningrum, Jihan Zalika Rachman, and Mahesa Rangga Maulana, “Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan,” *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, vol. 3, no. 2, pp. 220–230, Apr. 2024, doi: 10.54259/diajar.v3i2.2459.
- [8] Cupian, M. Zaky, K. Nurjaman, and E. Kurnia, “Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital,” *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 1, no. 1, 2020.
- [9] D. S. Riyadi and R. Vikaliana, “Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, vol. 6, no. 1, pp. 87–92, Mar. 2020, doi: 10.47329/jurnal_mbe.v6i1.412.
- [10] S. Meutia, S. Bahri, and R. Widiyanti, “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pupuk Iskandar Muda,” *Jurnal Industri Samudra*, vol. 3, no. 1, 2022, doi: 10.55377/jis.v3i1.5761.
- [11] Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)* Budi, no. september 2016. 2017.

- [12] Y. Utami, “Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen,” *Jurnal Sains dan Teknologi*, vol. 4, no. 2, 2023, doi: 10.55338/saintek.v4i2.730.
- [13] F. D. P. Anggraini, A. Aprianti, V. A. V. Setyawati, and A. A. Hartanto, “Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas,” *Jurnal Basicedu*, vol. 6, no. 4, 2022, doi: 10.31004/basicedu.v6i4.3206.
- [14] Hasrullah, M. Kamidin, Fitriani, and A. Asad, “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Center of Economic Students Journal*, vol. 5, no. 3, 2022, doi: 10.56750/csej.v5i3.546.
- [15] S. Nurhalizah and N. Oktiani, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, vol. 1, no. 3, 2024, doi: 10.62421/jibema.v1i3.18.
- [16] A. B. Santoso and M. Muldani, “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arya Lingga Manik,” *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, vol. 1, no. 2, 2021, doi: 10.32493/j.perkusi.v1i2.11033.