

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT MASMEDIA BUANA PUSTAKA
CABANG ACEH**

Zenitha Maulida¹, Fahada Elvina², Nurbismi³

^{1,2,3}. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang

*corresponding author:
zenitha.maulida@stiesabang.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and placement of employees on employee performance at PT Masmedia Buana Pustaka Aceh Branch, both partially and simultaneously, that the recruitment and placement of employees was less than optimal and stable in the recruitment and placement of employees. This research method is a quantitative method, with the number of samples in this study were 72 respondents. Research data was collected through questionnaires distributed to respondents. The research data were analyzed using multiple linear regression models and processed using SPSS (Statistical Package For The Social Sciences). Hypothesis testing using multiple linear regression analysis with the F test and t test meant to determine simultaneously and partially the effect of variables independent of the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha=0.05$). The results in this study based on simultaneous tests show that the variables of recruitment and job placement of employees have a significant effect on the performance of employees of PT Masmedia Buana Pustaka Aceh Branch. The partial test also shows that the recruitment variable has a significant effect on employee performance at PT Masmedia Buana Pustaka Aceh Branch. Then employee work placement has a significant effect on employee performance at PT Masmedia Buana Pustaka Aceh Branch.

Keywords: *Recruitment, employee work placement and employee performance.*

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh baik secara parsial maupun simultan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja karyawan tersebut kurang optimal dan stabil dalam perekrutan dan penempatan kerja karyawan. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 72 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan model regresi linear berganda dan diolah dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil dalam penelitian ini berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh. Uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh. Kemudian penempatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh.

Kata kunci : Rekrutmen, penempatan kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh adalah perusahaan penerbitan yang menerbitkan dan memasarkan buku-buku yang dibutuhkan masyarakat. Sejak awal berdiri, perusahaan ini telah menerbitkan ribuan buku-buku yang bermutu. Mulai dari jenjang prasekolah hingga pendidikan menengah, serta juga menerbitkan buku-buku umum yang disediakan untuk seluruh khalayak pembaca.

Dalam perusahaan bisnis termasuk PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh perlu memperhatikan salah satu unsur penting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Karena itu, kualitas SDM senantiasa harus selalu dikembangkan dan di arahkan agar tercapainya tujuan untuk menjadi perusahaan yang unggul dari perusahaan-perusahaan lainnya. Suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif apabila sumber daya manusianya berprestasi.

Menurut Hermawati (2012:122) prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi untuk modal bersaing dengan perusahaan lain, karyawan sangat menentukan ketercapaian dari tujuan perusahaan dan menjadi titik tolak kelancaran roda organisasi. Karyawan memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja karyawan yang tidak tercapai merupakan permasalahan bagi perusahaan karena tercapainya prestasi kerja karyawan merupakan hal yang diharapkan oleh perusahaan, apabila kondisi ini terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak akan tercapai secara maksimal. Tidak tercapainya prestasi kerja karyawan dapat dialami oleh setiap perusahaan, salah satunya dialami oleh PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh.

Dasar adanya masalah ini karena beberapa karyawan yang memiliki passion yang berbeda dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Bahkan ada beberapa pula yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan di PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh ini, hal ini terjadi karena proses rekrutmen di PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh tidak terlalu menekankan kriteria latar pendidikan yang tepat untuk dunia penerbitan buku.

Menurut Hasibuan (2017:80) rekrutmen (penarikan) merupakan masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik di antara yang baik. Menurut Mardianto (2014:8) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh.

Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi dimulai dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Prestasi kerja individu maupun kelompok merupakan salah satu hal yang penting, dan sangat diperhatikan karena setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk menghasilkan karyawan yang berprestasi sehingga berdampak pada produktivitas karyawan.

Prestasi ini menggambarkan peningkatan dalam hal pengembangan sumber daya manusia kedepan suatu tingkatan yang lebih tinggi sekaligus menjadi nilai tambah bagi setiap perusahaan yang nantinya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perkembangan perusahaan.

Tidak jauh dari pentingnya proses rekrutmen yang baik, penempatan kerja karyawan yang tepat juga merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsa nya akan berkembang. Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Sunyoto,2013:122). Penempatan kerja karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi perusahaan di samping merupakan upaya pengembangan kompensasi sumber daya manusia dalam perusahaan. kesesuaian penempatan kerja karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan terciptanya prestasi kerja yang bersangkutan.

PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh ini cukup banyak menyerap tenaga kerja, menganggap perekrutan dan penempatan kerja karyawan merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan, antara lain dalam rangka optimalisasi kemampuan sumber daya manusia yang ada demi menghasilkan karyawan yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. PT Masmedia Buana Pustakan Cabang Aceh berupaya untuk terus menerus meningkatkan kualitas, sehingga dengan pencapaian sumber daya manusia yang handal dan berkualitas diharapkan perusahaan mampu menjalankan kegiatan sebaik mungkin.

Dasar adanya permasalahan di PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh ini dikarenakan tidak seimbangnya kenyamanan karyawan dalam bekerja dan banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan passionnya. Selebihnya juga ada yang mempunyai banyak waktu bercanda gurau dalam jam kerja, karena kurangnya atau mudahnya pekerjaan yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2020:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh yang berjumlah 72 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2020:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya, dengan istilah lain harus mewakili. Sampel penelitian yaitu seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 72 orang.

Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu Sampling Sensus/ total. Menurut Sugiyono (2020:134) tehnik sampling sensus/ total adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:296) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sugiyono (2020:193) yang dimaksud data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun teknik pengumpulan data atau cara pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah kuesioner.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul (Sugiyono, 2020:206).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas X (rekrutmen dan penempatan kerja karyawan), terhadap variabel terikat Y (prestasi kerja), digunakan model analisa regresi linear berganda. Adapun pengolahan data menggunakan alat bantu program statistik SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*) Versi 26.

Menurut Sugiyono (2020:258) persamaan regresi liner berganda ditetapkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen
- a = Koefisien konstanta
- $b_1 b_2$ = Koefisien regresi
- $X_1 X_2$ = Variabel independen
- e = *Error term*

Berdasarkan persamaan di atas, maka pada penelitian ini peneliti mengaplikasikan persamaan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis menyatakan bahwa rekrutmen (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh

Nama Variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
konstanta	2,044	1,653	2,167	1,645	0,022
Rekrutmen	,372	,151	2,467	1,645	0,016
Penempatan kerja karyawan	,637	,111	5,728	1,645	0,000
Koefisien Korelasi (R) = 0,717 Koefisien Determinasi (R^2) = 0,514 Adjust (R^2) = 0,499 Fhitung = 36,422 Ftabel = 3,000 Sig F = 0,000			a. Prediktor : (constant). Rekrutmen dan penempatan kerja karyawan. b. Dependent variabel : prestasi kerja karyawan		

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,044 + 0,372 X_1 + 0,637 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Analisis Konstanta dan Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,044 artinya bila mana proses rekrutmen (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2), dianggap konstan, maka prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh adalah sebesar 2,044 dibulatkan menjadi 2,000 pada satuan likert atau prestasi kerja karyawan dapat dikatakan tidak setuju.
- Koefisien variabel rekrutmen sebesar 0,372. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel rekrutmen sebesar satu pada satuan skala likert akan meningkatkan skor prestasi kerja karyawan sebesar 0,372. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel rekrutmen akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh sebesar 37,2%.
- Koefisien regresi variabel penempatan kerja karyawan sebesar 0,637. Hal ini dapat diartikan setiap kenaikan skor variabel penempatan kerja karyawan sebesar satu satuan pada satuan skala likert akan dapat meningkatkan skor prestasi kerja karyawan sebesar 0,637. Dengan kata lain setiap 100% perubahan dalam variabel penempatan kerja akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh sebesar 63,7%.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel penempatan kerja karyawan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 63,7%.

2. Analisis Konstanta Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linear dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari *output* SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain :

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,514	,499	4,05425

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan hasil dari hasil *output* SPSS di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,717 dimana dengan nilai tersebut hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 71,7%. Artinya rekrutmen (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,499 artinya bahwa sebesar 49,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (prestasi kerja karyawan PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor rekrutmen (X_1) dan penempatan kerja karyawan (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 50,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar dua variabel yang diteliti dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh, digunakan Statistik t (uji t). Apabila

$t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.11. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.11 berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Secara Parsial

Nama variabel		t_{hitung}	t_{tabel}	sig
1	Konstanta	2,167	1,645	,022
	Rekrutmen	2,467	1,645	,016
	Penempatan kerja karyawan	5,728	1,645	,000

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

1. Pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.11 nilai t_{hitung} (2,467) lebih besar dari t_{tabel} (1,645), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikan secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh, artinya kebijakan tentang variabel rekrutmen mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh.
2. Variabel Penempatan kerja karyawan (X_2)
 Pengaruh penempatan kerja karyawan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel IV.11 nilai t_{hitung} (5,728) lebih dari nilai t_{tabel} (1,645) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh, artinya kebijakan tentang variabel penempatan kerja karyawan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja karyawan secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh digunakan uji statistik F (Uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak.

Tabel 4
Anova^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	1197,349	2	598,674	36,422	3,000	,000 ^b
Residual	1134,151	69	16,437			
Total	2331,500	71				

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36,422 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,000. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (36,422) lebih besar dari F_{tabel} (3,000). Keputusannya adalah H_a dan menolak H_0 , artinya secara simultan variabel rekrutmen dan

penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh dengan nilai t_{hitung} (2,467) lebih besar dari t_{tabel} (1,645).
2. Penempatan kerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh dengan nilai t_{hitung} (5,728) lebih besar dari t_{tabel} (1,645).
3. Rekrutmen dan penempatan kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh dengan nilai F_{hitung} (36,422) lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,000).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis ingin menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh dapat melakukan rekrutmen karyawan yang tepat dan efektif, misalnya dilakukan berdasarkan prosedur perusahaan seperti merekrut karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan.
2. Diharapkan kepada PT Masmedia Buana Pustaka Cabang Aceh dapat melakukan penempatan kerja berdasarkan pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja.
3. Dalam penelitian selanjutnya agar dapat meneliti variabel lainnya yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan, misalnya seleksi, motivasi dan kemampuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana,K.I. Mujiati.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Graha Ilmu.
- Bangun,wilson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fadhil,Khatim.&Khusnia Mukhibatul.(2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gueperdion.
- Ghozali,I.(2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan penerbit universitas diponegoro.
- Hasibuan, Melayu SP. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta-PT Bumi Aksara.
- Hermawati, A. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu*. Jurnal Dinamika Dotcom, 3 (2),pp.107-120.
- Indrawati. (2015). *Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Myoutfit Di Kota Bandung*, Jurnal Lontar Vol (6),1 Januari-Juli 2018.
- Lukiya dan Sriyanto.(2021). *Pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel inervening (studi pada karyawan universitas 17 agustus 1945 jakarta)*. Jurnal media manajemen jasa (1).

- Mangkunegara, A.P.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Mardianto,Adi. (2014). *Management Recruitment*. Jakarta: Pinashika Publisker.
- Nurjaman,K.(2014). *Manajemen Personalialia*.Bandung : Penerbit Pustaka Setia.
- Rusdiana, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. ARSAD PRESS: Bandung.
- Sabrina,R.(2021).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Umsu Press.
- Saputra, Nur Imam. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bni Kcu Makassar*. Makassar. UIN Alauddin Makassar.
- Sekaran,Uma.(2017). *Research Methods For Bussines*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Souhoka,Semuel dan Amin, Mohammad.(2021). *Buku Ajar Pemahaman Praktis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Ambon : CV. Jakad Media Publishing.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kulaitatif, Dan R&D*.Bandung: Alfabeta CV.
- Sunyoto,Danang.(2013)*Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS:Yogyakarta.
- Supranto, J .(2016). *Statistik teori dan aplikasi*. Edisi ke-8 jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Suprihatiningrum, H. & Tri, B. (2012). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah)*. Jurnal Manajemen,pp.1-22.
- Sutrisno, Edy.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Utama,Mega Zahera.(2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar Dan Teori*. UNJ Press.
- Wibowo, Sandi Nasrudin. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung)*. Journal Research Accounting Politehnik Tegal 7 (1).
- Wibowo, Satrio, dkk.(2021). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero III Plaju Palembang*. Jurnal Manajemen Dan Investasi Vol : 3 NO. 1 Hal : 96-114.