



**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN PENEMPATAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(PADA RAMAYANA KOTA MALANG)**

**SKRIPSI**  
**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**  
**Untuk Memperoleh Gelar Program Sarjana Manajemen**  
**Jurusan Manajemen**

**Disusun Oleh:**  
Qhifari zaka wali  
NPM. 21601081261

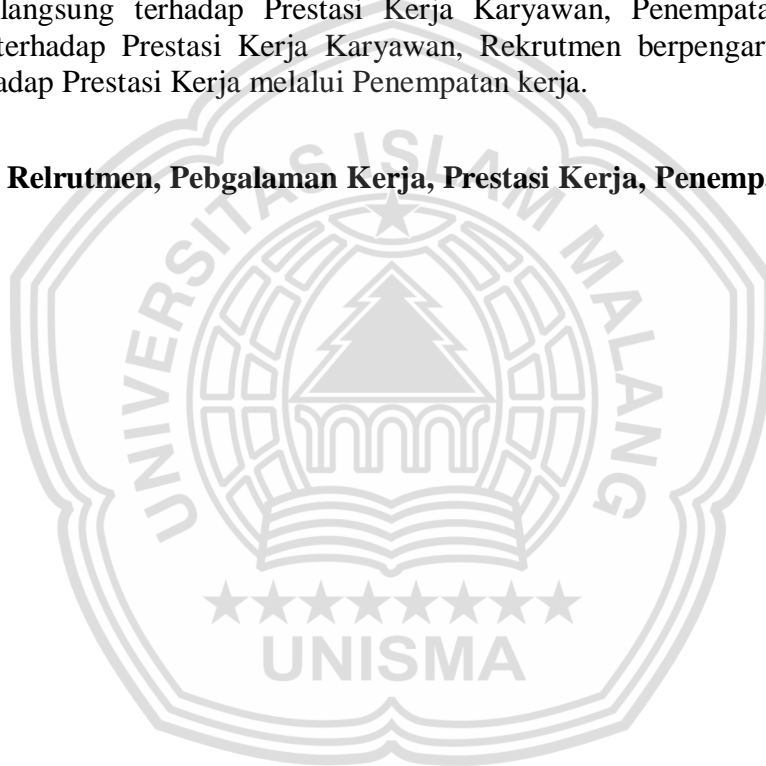


**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**  
**TAHUN 2020**

## ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening pada Ramayana Kota Malang Populasi dan sampel pada karyawan sebanyak 57 Responden. Pada penelitian ini Teknik Pengumpulan data yang digunakan berupa Kuesioner dan wawancara. Alat yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan aplikasi software berupa SPSS versi 20. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*analisis path*) . Uji Instrumen pada penelitian ini berupa, Uji Reliabilitas, dan Uji Validitas. Uji Normalitas dan Uji Hipotesis berupa Uji t dan Uji Sobel. Hasil analisis menunjukkan Rekrutmen dan Pengalaman Kerja berpengaruh langsung terhadap Penempatan Kerja Karyawan, Rekrutmen dan Pengalaman Kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Rekrutmen berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi Kerja melalui Penempatan kerja.

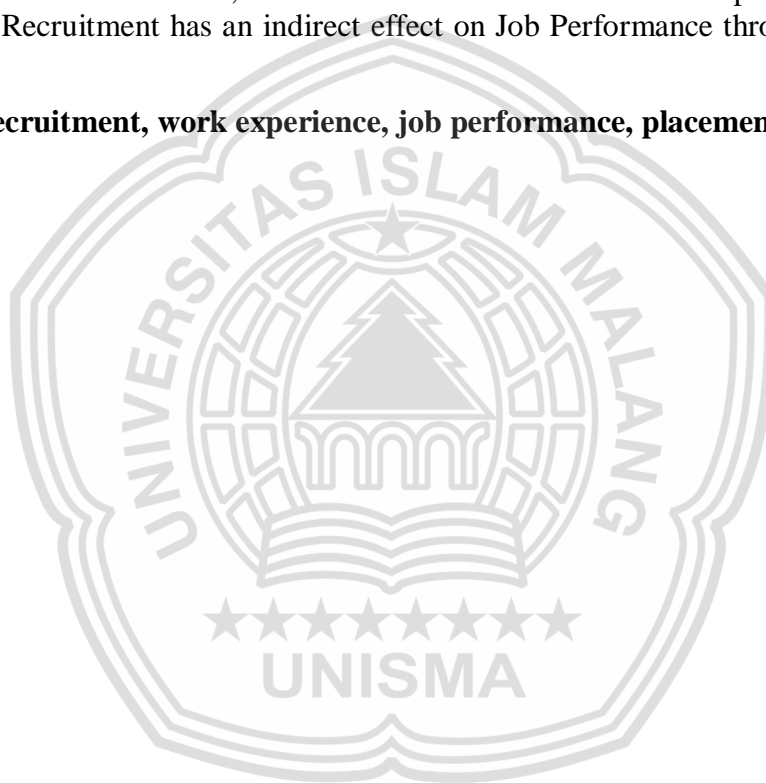
**Kata Kunci : Rekrutmen, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Penempatan**



## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment and work experience on job performance with job placement as an intervening variable in Ramayana Malang. Population and sample of employees are 57 respondents. In this study, the data collection techniques used were questionnaires and interviews. The tool used for data analysis in this study is to use a software application in the form of SPSS version 20. The method of analysis in this study uses path analysis. The test instruments in this study were the reliability test and the validity test. Normality Test and Hypothesis Test in the form of t test and Sobel test. The results of the analysis show that Recruitment and Work Experience have a direct effect on Employee Job Placement, Recruitment and Work Experience have a direct effect on Employee Job Performance, Job Placement has an effect on Employee Job Performance, Recruitment has an indirect effect on Job Performance through Job Placement.

**Keywords: recruitment, work experience, job performance, placement.**





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan zaman dan teknologi, persaingan dalam dunia usaha semakin ketat. Perusahaan berlomba untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan atau *skill* dengan standarisasi yang beragam. Hal tersebut dilakukan perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dan bertahan menjaga eksistensinya di tengah arus globalisasi. Untuk melakukan hal tersebut, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang harus dilakukan dengan baik agar memperoleh tenaga kerja dengan kualifikasi tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia bertindak sebagai *human capital* yaitu nilai ekonomi yang berasal dari kombinasi pengetahuan, pengalaman, keahlian, dan kemampuan karyawan.

Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan suatu strategi perusahaan yang telah dirancang untuk jalan perusahaan kedepannya. Agar operasional perusahaan berjalan lancar diperlukan karyawan yang sesuai dengan prinsip perusahaan. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan dan menganalisis sumber daya manusia, perekrutan pengembangan sumber daya manusia dan hubungan ketenakerjaan (Mathis, Jackson, 2011:12). Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, serta karya yang dianggap suatu hal yang

penting bagi perusahaan. Kuatnya persaingan dalam dunia kerja dan banyaknya kandidat yang tersedia mengharuskan perusahaan memiliki kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah mempunyai hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen sumber daya manusia adalah mengisi jabatan dengan sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas (Siagian, 2015:40).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan mengarahkan perusahaan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk yang dihasilkan, akan tetapi menyangkut segala jenis organisasi yang terlibat, terutama kekompakan tim suatu pekerja, yang menghasilkan energi positif yang terkoordinasi. Kualitas sumber daya manusia akan menentukan prestasi kerja dalam suatu perusahaan. Dimana semakin memadai kualitas sumber daya manusia maka semakin meningkat yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Semua hal tersebut dapat di lihat dari prestasi kerja karyawan yang menentukan kemajuan perusahaan, dengan demikian tingkat prestasi kerja yang dihasilkan ditentukan dengan seberapa besar peran perusahaan dalam pengembangan kualitas SDM yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Prestasi dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai kinerja perusahaan yang baik. Prestasi kerja dikatakan penting, karena menjadi alat pertimbangan bagi perusahaan dalam melihat kinerja

karyawannya saat menyelesaikan tugas yang dibebankan pada karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik cenderung senang menghadapi tantangan, inovatif, bertanggung jawab dan mengembangkan kemampuannya untuk menyesuaikan diri mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya guna meningkatkan prestasi kerja dipusahaan. Karyawan yang berprestasi memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan dan juga dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja karyawan. Masalah mengenai sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi pencapaian prestasi kerja dan pengimplikasian yang telah ditentukan perusahaan agar target yang diinginkan tepat. Tercapainya prestasi kerja dapat dicerminkan dengan keterampilan karyawan dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.

Dilihat dari kinerja karyawan, jika karyawan tersebut memenuhi target maka karyawan akan mendapatkan reward berupa gaji yang langsung masuk jadi satu ke dalam gaji karyawan, disisi lain Ramayana Kota malang setiap 1 tahun sekali melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawan guna meningkatkan prestasi dan kinerja.

Prestasi kerja akan diperoleh jika didahului dengan perbuatan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, para karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman. Skill dan kemampuan berfikir yang



dimiliki pegawai Ramayana Kota Malang saat mengerjakan pekerjaan dapat meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi sehingga diharapkan akan menghasilkan kemampuan, kecepatan, dan mutu yang baik. Menurut Hasibuan (2010:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja yang tepat, proses rekrutmen yang sesuai operasional perusahaan serta pengalaman yang dimiliki karyawan.

Prestasi kerja yang dicapai karyawan menjadi salah satu hal penting bagi perusahaan karena hal tersebut dapat meningkatkan kualitas dan pengembangan karyawan, serta memicu peningkatan laba penjualan. Tidak hanya itu ada faktor lain penunjang dalam prestasi kerja antara lain: rekrutmen, pengalaman kerja, dan penempatan kerja. Hal tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja yang ada di perusahaan. Prestasi penting bagi suatu organisasi karena dengan prestasi kerja karyawan akan mengarah pada kesuksesan organisasi dan menjadi sumber kepuasan terhadap individu atau organisasi itu sendiri (Muchhal, 2014). Dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab atas pekerjaan yang sesuai dengan prosedur pada tujuan yang akan dicapai agar standar pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan. Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang



dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari pemaparan diatas dijelaskan bahwa prestasi kerja seseorang akan mengarah pada penempatan kerja seseorang. Dimana penempatan kerja merupakan kegiatan untuk menempatkan karyawan yang telah lulus seleksi pada devisi tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting karena aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan jika semua devisi sudah terpenuhi. Dengan demikian agar tercapainya kualitas tenaga yang diperoleh sesuai apa yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memilih sumber tenaga yang tersedia. Pemilihan sumber tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui oleh perusahaan jika salah dalam pemilihan maka berakibat fatal untuk kelangsungan perusahaan. Siswanto (2011:10) menyatakan bahwa penempatan karyawan dilakukan untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

Penempatan kerja merupakan kegiatan untuk menempatkan karyawan yang telah lulus seleksi pada devisi tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting karena aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan jika semua devisi sudah terpenuhi. Siswanto (2011:10) menyatakan bahwa penempatan karyawan dilakukan untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Dengan demikian agar



tercapainya kualitas tenaga yang diperoleh sesuai apa yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memilih sumber tenaga yang tersedia. Pemilihan sumber tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui oleh perusahaan jika salah dalam pemilihan maka berakibat fatal untuk kelangsungan perusahaan.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek ketenagakerjaan yang secara khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan sehingga dengan tingginya persaingan antar perusahaan mengharuskan perusahaan tersebut mendapatkan karyawan yang memiliki pendidikan, pengalaman dan kemampuan pribadi yang cukup baik agar menjaga citra perusahaan. Sistem perekrutan yang dilakukan oleh Ramayan Kota Malang tidak hanya menghasilkan pegawai yang tetap dan juga untuk meningkatkan kinerja yang efektif dalam perusahaan, maka Ramayan Kota Malang juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha (PKWT). Untuk melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan masih menggunakan pihak ketiga yaitu dengan menggunakan konsultan yang berpengalaman. Dalam hal ini divisi Sumber Daya Manusia yang berfungsi mengawasi proses jalannya perekrutan dan juga memastikan proses rekrutmen sesuai yang direncanakan dan bersifat objektif. Berdasarkan fenomena tersebut,



maka dari satu tugas dengan departemen sumber daya manusia dalam mengisi jabatan dengan karyawan yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan tersebut, apabila karyawan dapat menjalankan fungsinya dengan cepat dan tepat maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri. Dalam hal ini terjadinya rekrutmen terdiri dari beberapa alasan seperti perluasan kegiatan organisasi, berdirinya organisasi baru, adanya promosi, mutasi, transfer karyawan ke bagian lain ataupun berhenti (Mangkunegara 2010:34).

Pengalaman kerja didapatkan karyawan yang memiliki jam kerja tinggi yang diharapkan dengan adanya pengalaman dapat memecahkan berbagai macam masalah, persoalan, penyelesaian tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan individu karyawan. Dengan adanya pengalaman tersebut tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas yang tinggi, pernyataan tersebut di dukung oleh Hasibuan (2011:108), "Pengalaman kerja seorang pelamar dapat dijadikan pertimbangan utama saat proses seleksi, pelamar tersebut merupakan calon karyawan yang siap dipekerjakan dalam dalam perusahaan. Hal yang harus didapatkan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka harus meningkatkan mutu kualitas pengalaman kerja dalam menentukan pengembangan karier karyawan, prestasi kerja beserta pelatihan di perusahaan.

Rekrutmen, pengalaman kerja dan penempatan kerja merupakan masalah yang kompleks dalam dunia pekerjaan, demikian juga dengan Ramayana

Departemen Store kota Malang. Ketidak sesuaiana penempatan kerja karyawan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang tentunya berdampak pada prestasi kerja. Mengingat bahwa penempatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengalaman dan latar belakang pendidikan akan mengurangi kinerja SDM yang ada. Contohnya lulusan ilmu pendidikan dan keguruan yang memiliki sifat iba, pemalu, dan kurang aktif, ditempatkan sebagai pramuniaga yang membutuhkan keahlian komunikasi dan menarik minat pembeli. Tentu saja hal tersebut tidak efektif dan tidak memiliki hubungan dengan bidang kerja. Dalam keadaan demikian karyawan tersebut tidak akan bekerja secara optimal sehingga akan menghambat peningkatan prestasi kerja karyawan itu sendiri dan perkembangan perusahaan.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang dilakukan Rofiatun Dkk (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pengembangan Dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Sai Gartements Industries Semarang. Hasil penelitian mengemukakan bahwa sistem rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Lukiyana Dkk (2017) Meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening studi kasus pada karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa Rekrutmen dan pengalaman

kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, rekrutmen dan pengalaman kerja secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, intervensi penempatan kerja dapat memperkuat/memperlemah secara signifikan pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Junaedi Dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial) hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hipotesis penelitian proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Azizah Dkk (2018) dalam penelitiannya tentang pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Hasil uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel penempatan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Irene Ch Dkk (2018) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. FIFAGROUP Cab. Madado. Dimana hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari pemaparan beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat ditangkap bahwa prestasi kerja dan penempatan kerja dipengaruhi oleh hasil dari proses rekrutment dan pengalaman kerja seseorang. Berdasarkan fenomena yang ada

pada sumber daya manusia di Ramayana Kota Malang. Demikian hal tersebut akhirnya menjadi sebuah keterkaitan antara rekrutmen, pengalaman kerja, prestasi kerja dan penempatan kerja. Oleh sebab itu, penelitian lanjutan sangat penting dilakukan sehingga dapat memperluas tinjauan antara variabel-variabel tersebut. Maka berdasarkan latar belakang diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN PENEMPATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

### 1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang tertera di atas, maka permasalahan yang ada didalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana deskripsi dari Rekrutmen, Pengalaman kerja, Prestasi kerja karyawan dan Penempatan kerja
2. Bagaimana Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpegaruh langsung terhadap Penempatan kerja?
3. Bagaimana Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi kerja ?
4. Bagaimana Penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi kerja karyawan?
5. Bagaimana Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Penempatan kerja sebagai vaiabel Intervening?



### 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan penelitian

Bedasarkan latar belakang di atas dan permasalahan yang dikemukakan.

Maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi Rekrutmen, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja karyawan, dan Penempatan Kerja.
2. Untuk mengetahui Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap Penempatan kerja.
3. Untuk mengetahui Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi Kerja.
4. Untuk mengetahui Penempatan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Penempatan kerja sebagai variabel Intervening.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

##### 1. Manfaat teoritis

##### a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening.



b. Bagi pembaca

penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi bagi para pembaca. Serta penelitian ini juga dapat menjadi bahan kajian untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk Ramayana Kota Malang agar tetap menjaga prestasi kerja karyawan melalui penerapan pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerjasebagai variabel Intervening.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja melalui penempatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil jawaban tertinggi berdasarkan variabel rekrutmenter dapat pada pernyataan “Untuk menjaga mutu proses rekrutmen yang baik, perusahaan membuat standar operasional prosedur (SOP)”. Hasil jawaban tertinggi berdasarkan variabel pengalaman kerja terdapat pada pernyataan “Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja”. Hasil jawaban tertinggi berdasarkan variabel penempatan kerja terdapat pada pernyataan “Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan”. Hasil jawaban tertinggi berdasarkan variabel prestasi kerja terdapat pada pernyataan “Setiap karyawan yang terlambat akan diberikan teguran langsung oleh pimpinan perusahaan”
2. Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap Penempatan kerja karyawan.
3. Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi kerja karyawan.
4. Penempatan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan.
5. Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Penempatan kerja

## 5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini telah mengusahakan dan melaksanakan penelitian sesuai prosedur ilmiah, namun demikian masih mempunyai keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel rekrutmen, pengalaman kerja, penempatan kerja dan prestasi kerja
2. Objek penelitian dilakukan di Ramayana Kota Malang sehingga kesimpulan yang diperoleh mungkin akan berbeda jika diterapkan pada objek lain.

## 5.3 Saran

### a. Bagi Peneliti

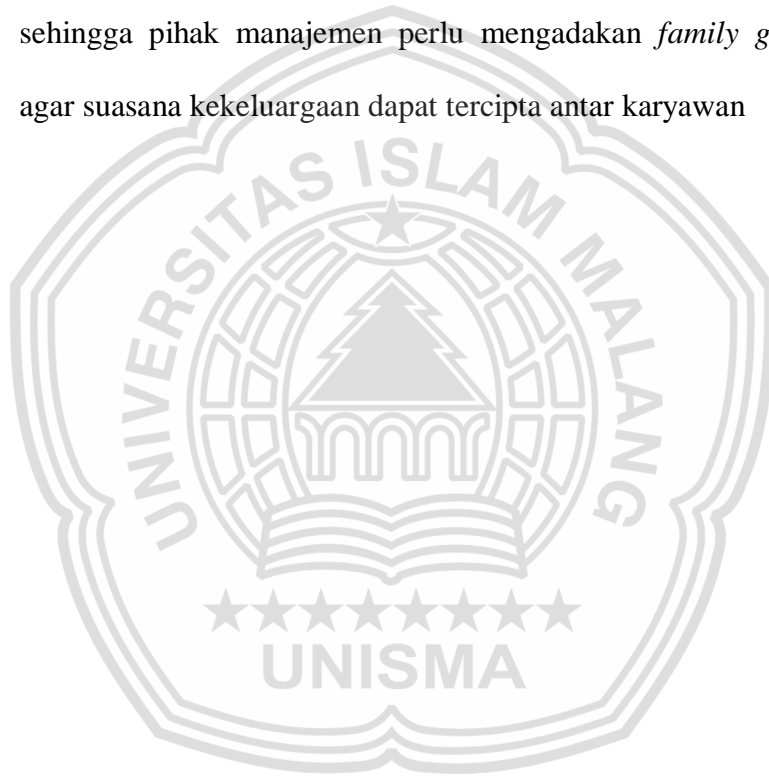
Adapun saran untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Untuk penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel dan jumlah responden.

### b. Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan rekrutmen, item dengan pernyataan “Perekrutan sudah disesuaikan dengan biaya yang disediakan perusahaan” mendapat apresiasi terendah sehingga pihak manajemen Ramayana perlu memperbaiki sistem perekrutan agar sesuai dengan prosedur
2. Berdasarkan pengalaman kerja, item dengan pernyataan “Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan” mendapat apresiasi terendah sehingga pihak manajemen perlu mengadakan pengembangan karir karyawan secara periodik.

3. Berdasarkan penempatan kerja, item dengan pernyataan “Usia juga digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam penempatan kerja” mendapat apresiasi terendah sehingga pihak manajemen perlu mempertimbangkan lokasi penempatan kerja dengan usia karyawan.
4. Berdasarkan prestasi kerja, item dengan pernyataan “Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja” mendapat apresiasi terendah sehingga pihak manajemen perlu mengadakan *family gathering* agar suasana kekeluargaan dapat tercipta antar karyawan



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azizah, Liamatul, Djahur Hamid, Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)". Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Bangun. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Desseler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Empat Belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Handoko. T. Hani 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan IX Jilid I BPFE UGM.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Junaedi, Onggo Pramudito, Catur Widayati dan Reshi Ratwidita. 2017. "Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial)". *Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Mercu Buana.
- Kamsir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lukiyana, Sriyanto. 2017. "Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening studi kasus pada karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta". *Ekonomi dan Bisnis*, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Mardianto. 2014. *Management Recruitmen*. Jakarta: Phinastika Publisher.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rofiatun, Siti, Yulianeu, Azis Fathoni, Djamaludin Malik. 2013. “Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pengembangan dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan bagian produksi di: PT. Sai Gartements Industries Semarang”. *Ekonomi dan Bisnis*, Universitas Pandanaran Semarang.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. B. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanti, Ch. Wehelmina Rumawas, Danny D.S. Mukuan. 2018. “pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. FIFAGROUP”. *Ekonomi dan Bisnis*, cab. Madado.
- Sutisna, Deden. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: BP USB.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Edisi pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2011. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.



Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1, Rajawali Pers

Yoder, Dale. 2015. *Personel Manajemen, edisi ke enam*. Jakarta : PT.Prentice Hall of Inida.

