



**PENGARUH REKRUTMEN, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN  
SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA PEGAWAI PERUM PERHUTANI PERENCANAAN  
HUTAN WILAYAH BOJONEGORO)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh:**

**AULIA FIRMA HAIRERA**

**NPM. 21901081198**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2023**

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kinerja pegawai studi pada pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 38 responden serta pengolahan data menggunakan program computer SPSS. Penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel kinerja (dependen), sedangkan variabel independen yaitu Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan, dan Seleksi terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi berpengaruh baik secara simultan terhadap Kinerja Pegawai serta berpengaruh baik secara parsial pada variabel Rekrutmen dan Latar belakang, namun variabel Seleksi berlawanan arah pada terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan, dan Seleksi.**

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of recruitment, educational background and selection on the performance of study employees at Perum Perhutani Perencanaan Hutan Bojonegoro Region employees. This type of research used is quantitative research with the method of distributing questionnaires. The sample in this research was 38 respondents and data processing used the SPSS computer program. This research has met the requirements of validity and reliability. Analysis of the data used in this study is the classical assumption test, multiple linear regression, hypothesis testing and analysis of the coefficient of determination. The variables used in this study are performance variables (dependent), while the independent variables are recruitment, educational background, and selection of employee performance.*

*The results of this study concluded that the variables Recruitment, Educational Background and Selection had a good effect simultaneously on Employee Performance and partially had a good effect on Recruitment and Background variables, but the Selection variable had the opposite direction on Employee Performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Recruitment, Educational Background, and Selection.*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya hutan merupakan peran penting Perum Perhutani yang merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang memiliki wewenang penuh dalam keberhasilan masa depan pengelolaan sumber daya hutan dan kelestarian lingkungan di pulau Jawa dan Madura, berdasarkan kondisi hutan yang ada saat ini, masalah yang mengganggu keamanan hutan seperti pembakaran hutan, pencurian kayu, serta perluasan wilayah atau bahkan alih fungsi hutan menjadi lokasi bangunan yang sering kita temukan. Berbagai penanganan yang dilakukan oleh Perum Perhutani tetapi belum bisa diselesaikan, hal tersebut bisa terjadi dikarenakan masalah sosial ekonomi dari masyarakat yang tinggal disekitar hutan yang masih tertinggal.

Perum Perhutani pertama kali mendapat mandat dari negara tahun 1961 untuk pengelolaan hutan dengan prinsip kelestarian, seiring berjalannya waktu di tahun 2010 Pemerintah mengeluarkan pengelolaan hutan pada PP. No 72 Perusahaan Umum Kehutanan Negara, kemudian Perhutani semakin berkembang dan menjadi induk holding BUMN kehutanan di tahun 2014, melalui PP No. 73 tentang penyertaan modal Negara Indonesia ke dalam modal Perum Perhutani.

Dalam pengelolaan sumber daya hutan diperlukan sebuah perencanaan yang baik, agar dapat mendorong pertumbuhan produksi hutan yang semakin baik dan berkembang.

Pengelolaan perencanaan sumber daya hutan yang strategis dan potensial, dapat mendorong percepatan peningkatan produksi hutan yang didukung oleh fasilitas, sarana, prasarana fisik, termasuk pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan masyarakat. Selain pengelolaan, melihat faktor sosial dari masyarakat sekitar hutan yang relatif masih tertinggal. Ditambah dengan adanya tekanan ekonomi yang dihadapi oleh masyarakat, dan akibat dari penambahan jumlah penduduk dari tahun ke tahun yang tidak diiringi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan, hal ini semakin mengancam keberadaan dan kelestarian sumber daya hutan, serta tidak jarang memaksa terjadinya kegiatan pencurian kayu dan penyalahgunaan lahan hutan yang dilakukan oleh masyarakat yang tinggal di sekitar hutan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Melihat kondisi yang terjadi saat ini tentunya sangat penting rancangan rencana dalam pengelolaan hutan, dengan itu Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro membuat buku perencanaan pengelolaan hutan wilayah Bojonegoro, Dimana buku tersebut banyak membahas tentang pengelolaan melalui bidang, penanaman, produksi kayu, pemeliharaan hutan, tebangan, pembibitan (persemaian), dan pada bidang lainnya. Hal tersebut bertujuan agar pengelolaan hutan terjaga dan lestari sesuai dengan fungsinya. Jadi buku tersebut bisa menjadi dasar atau acuan kepada pengelolaan hutan yang menjalankan tugasnya.

Selain adanya sebuah kolaborasi dengan masyarakat sekitar hutan, peran penting juga tertuju kepada sumber daya manusia dari Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro, karena perannya dalam pengelolaan hutan yang begitu besar, baik bagian lapangan maupun pengolahan data dalam kantor.

Hal tersebut juga sangat mempengaruhi sebuah kinerja dalam menyukseskan pengelolaan sumber daya hutan di masa depan.

Dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya, bukan hanya dapat dilihat dan ditunjang oleh sarana, prasarana maupun fasilitas namun juga bergantung pada sumber daya manusianya. Maka dari itu sebuah perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang unggul, agar dapat membawa perkembangan yang semakin baik dan besar pada perusahaan tersebut.

Mangkunegara (2018) faktor kinerja mempunyai hubungan erat dengan kualitas hasil kerja pegawai dan banyaknya tugas yang terlaksanakan oleh pegawai. Semakin baik dan berkualitas hasil kerja pegawai yang diberikan dan semakin banyak terselesaikan pekerjaannya tersebut, maka pegawai dikatakan berkinerja baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang dimiliki setiap pegawai, disiplin menjadi faktor penting penentu kinerja baik buruknya pegawai. Pegawai yang tidak disiplin sangatlah sulit untuk memiliki kinerja yang baik.

Setelah mengetahui faktor didalam kinerja yang mempunyai hubungan erat dengan hasil kerja pegawai, maka pegawai bisa dikatakan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja juga merupakan perilaku nyata. Dalam dunia

pekerjaan, perusahaan membutuhkan karyawan. Darodjat (2015) Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah pegawai yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Rivai (2016) rekrutmen proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumber daya manusia (SDM) tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya.

Hasibuan (2017) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan- karyawan baru diperusahaan.

Wibowo (2016) Latar belakang pendidikan erat kaitannya dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia (SDM) yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat dan menjadi acuan pemberian beban

kerja dan tanggung jawab dalam pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan.

Notoatmodjo (2017) mengemukakan latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. Pendidikan bisa diraih dengan berbagai macam cara, salah satunya pendidikan di sekolah.

Kasmir (2016) Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan saat ini di mana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan calon tenaga kerja yang tepat mengingat ada banyak calon tenaga kerja yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai proses seleksi ini dilakukan untuk menyaring tenaga-tenaga kerja yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.

Marwansyah (2016) mengemukakan bahwa seleksi merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan dalam suatu organisasi. Sedangkan seleksi menurut Sedarmayanti (2017) merupakan kegiatan mengidentifikasi dan menyeleksi pekerja yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

Dari hasil pra survey yang dilakukan dengan metode wawancara, adanya fenomena yang terjadi pada pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro yakni sering terjadi lambat pengumpulan pada laporan kerja yang seharusnya harus diselesaikan diakhir bulan, namun masih sering terlambat. Seorang pimpinan tentunya akan memberi teguran atas fenomena yang terjadi. Ketepatan waktu sangat dibutuhkan agar tidak menghambat tugas yang lain.

Proses rekrutmen tidaklah mudah dan singkat, namun memerlukan berbagai tahap untuk mendapatkan seorang pegawai yang sesuai dengan kriteria yang akan diambil.

Dalam rekrutmen juga sering terjadi fenomena yang melihat dari latar belakang, *skill* yang dimiliki oleh seorang pelamar serta kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro sendiri ingin mencari kriteria yang disiplin, teliti, dan bertanggungjawab dalam bertindak maupun menyelesaikan laporan kerja, serta teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, bisa dilihat tidak mudahnya proses pengambilan pegawai ataupun rekrutmen perusahaan ini. Beriringan dengan proses seleksi di Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro ini adapun suatu sikap dan kebijakan dari manajemen yang menjadi tolak ukur untuk mengisi posisi sesuai latar belakang pendidikan.

Dapat dilihat apabila sebuah proses rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi ini sangatlah penting dan berpengaruh pada pengambilan Pegawai di perusahaan. Sebuah perusahaan diharapkan dengan

adanya rekrutmen dan seleksi yang baik akan mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas yang dimana mampu menjadikan perusahaan lebih berkembang kedepan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Pemaparan Latar Belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh rekrutmen, latar belakang pendidikan, dan seleksi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai?
2. Bagaimana Pengaruh rekrutmen Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai?
3. Bagaimana Pengaruh latar belakang pendidikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai?
4. Bagaimana Pengaruh seleksi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai?

## 1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen, latar belakang pendidikan, dan seleksi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja Pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.
2. Untuk Mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.
3. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.
4. Untuk mengetahui Pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan kinerja Pegawai serta solusi efektif bagi pemecahan masalah rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi yang dialami Pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.

b. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi Penelitian selanjutnya, sehingga menciptakan penelitian-penelitian yang lebih spesifik dalam analisis rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kinerja pegawai.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Rekrutmen, Latar belakang Pendidikan dan Seleksi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.
2. Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.
3. Latar belakang Pendidikan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.
4. Seleksi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro.

#### 5.2 Keterbatasan

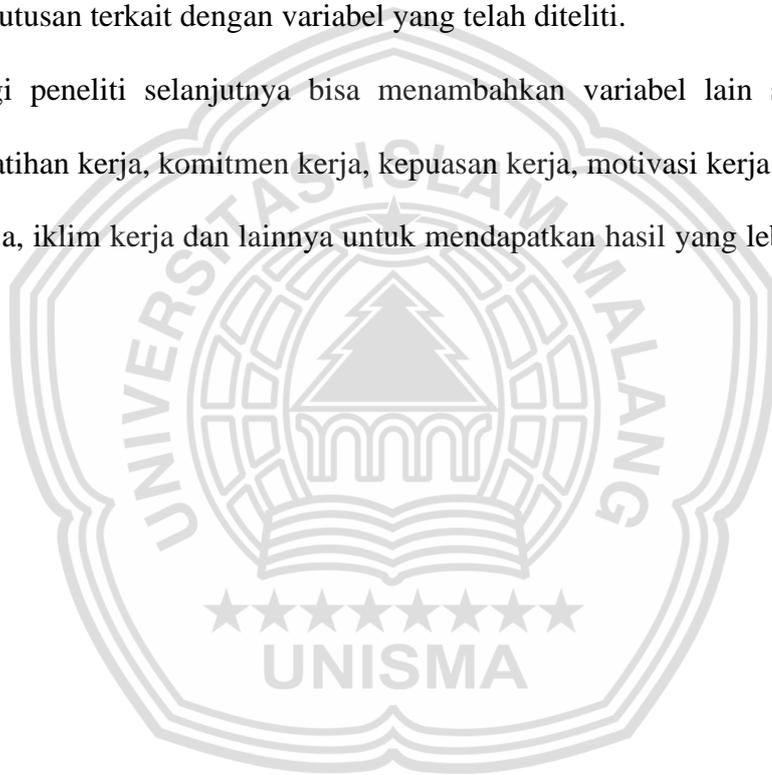
Penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut :

1. Keterbatasan penelitian ini hanya dilaksanakan pada Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro dengan variabel yang disorot hanya pada variabel rekrutmen, latar belakang Pendidikan dan seleksi.

### 5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perum Perhutani Perencanaan Hutan Wilayah Bojonegoro diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau bahan evaluasi dalam penerapan rekrutmen, latar belakang pendidikan, terutama dalam proses seleksi lebih terarah dan lebih baik lagi. Serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait dengan variabel yang telah diteliti.
2. Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain seperti : pelatihan kerja, komitmen kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, iklim kerja dan lainnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. Skripsi. Tulungagung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri" (Tulungagung: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.
- Arfan, I. & Ishak, M. (2010). *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ayura, Dies Pra. 2013. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP)*. *Jurnal Akuntansi*, Vol 1, No 3.
- Damayanti. 2014. *Panduan Implementasi pendidikan karakter di sekolah*. Yogyakarta : Araska
- Danang Sunyoto. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service). 2015.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Rifka Aditama
- Ekwoaba, J.O., et al. (2015). *The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance*. *Global Journal of Human Resource Management*, 3(2), 22–23
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13
- Esmael Tabouli, Nasser Ahmaad Habtoor, & Nashief (2016), "The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable". *Asian Social Science*; Vol. 12, No. 9
- Fahmi, Irham, 2015. *Pengantar Manajemen Keuangan Teori Dan Soal Jawab*. Bandung. Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salman*. *Jurnal Humaniora*, 4(02), 15–33.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Ibm Spss.Edisi 7*. Semarang. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanu Simon. 2004. *Membangun Desa Hutan Kasus Dusun Sambiroto* (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press,2004) Hal.3.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Helmawati. 2014. *Pendidikan Keluarga*. Bandung : PT Remaja Rosdak Arya.
- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta. Upp Stim Ykpn.
- Lestari, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Lina, Roidah. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. 3 (3) : 281- 290. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*.
- Malik, Abdul. 2016. Fungsi Komunikasi Antara Guru Dan Siswa Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal interaksi* 3(2).
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2014. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung. Penerbit Pt. Refika Aditama.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Cetakan keempat
- Nuhfil Hanani, Jabat Tarik Ibrahim, dan Mangku Purnomo. 2003. *Strategi Pembangunan Pertanian* (Yogyakarta : Lappera Pustaka Umum,2003) Hal. 254.
- Mukayan, Imam. 2017. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). *JOM FISIP*. Vol. 4, No. 2.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2017, *Metodelogi Penelitian Kesehatan*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

- Rivai Zainal, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015.
- Safiih, Abdul R. 2021. Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Secure Parking Unit Superindo di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3, No. 2.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaandan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RefikaAditama teori kepraktek. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaandan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RefikaAditama
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 2 Cet. 26. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. 3. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suwarto & Subyantoro. (2019). The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. 7 (7) ; 126-134. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*. Available online at: [www.ijcnscs.org](http://www.ijcnscs.org) E-ISSN 2308-9830 (Online) / ISSN 2410-0595
- Veithzal, Rivai. 2016. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada
- Wibowo 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Lima*. Jakarta: Rajawali.
- Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- YulasmI. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Upi Yptk*, 23, 68–76