

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN
PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

Imrok Atul Makrufa

22001092107



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

MALANG

2025

RINGKASAN

Imrok Atul Makrufa, 2025. **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik)**. Dosen Pembimbing 1 Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Dosen Pembimbing 2 Daris Zunaida, S.AB., M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik) baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, linieritas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas serta uji hipotesis yang terdiri atas analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yakni Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik). Begitu pula variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik).

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Karyawan dan Kinerja Karyawan.

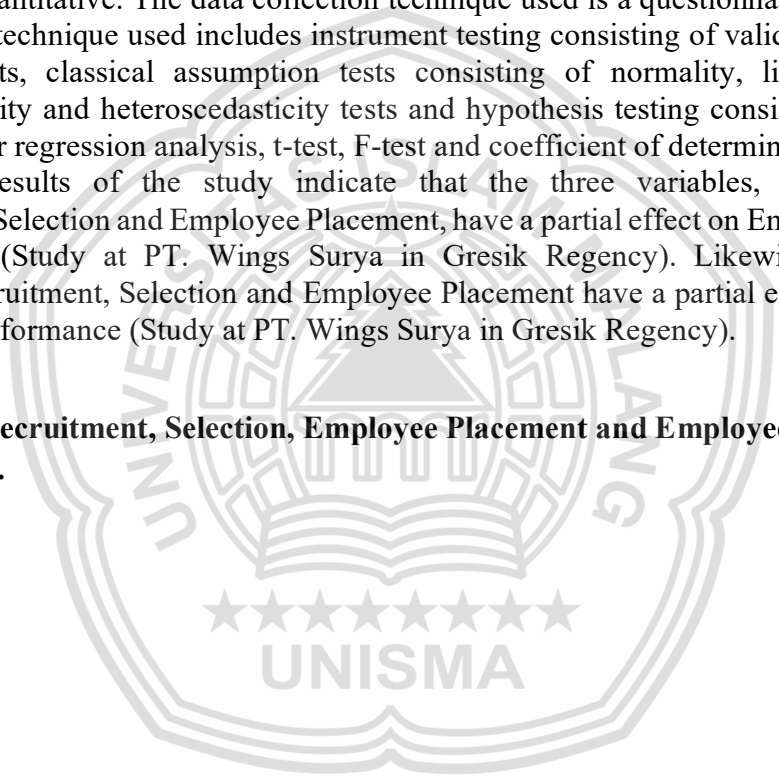
SUMMARY

Imrok Atul Makrufa, 2025. **The Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance (Study at PT. Wings Surya in Gresik Regency)**. Supervisor 1 Dra. Ratna Nikin Hardati M.Si, Supervisor 2 Daris Zunaida, S.AB., M.AB.

This study aims to determine and analyze the Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance (Study at PT. Wings Surya in Gresik Regency) both partially and simultaneously. This type of research is quantitative. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used includes instrument testing consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality, linearity, multicollinearity and heteroscedasticity tests and hypothesis testing consisting of multiple linear regression analysis, t-test, F-test and coefficient of determination.

The results of the study indicate that the three variables, namely Recruitment, Selection and Employee Placement, have a partial effect on Employee Performance (Study at PT. Wings Surya in Gresik Regency). Likewise, the variables Recruitment, Selection and Employee Placement have a partial effect on Employee Performance (Study at PT. Wings Surya in Gresik Regency).

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Placement and Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh dan peran yang sangat penting dalam proses pengelolaan perusahaan. Persaingan bisnis yang meningkat akan mendorong suatu perusahaan dalam membutuhkan sumber daya manusia ke dalam pengembangan perusahaannya. Daya saing perusahaan dapat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Singkatnya, untuk mencapai beberapa tujuan, sebuah organisasi dalam perusahaan harus memiliki individu-individu yang bersedia pada saat dan tempat yang tepat. Jackson dan Schuler (2000) dalam Al Fajar dan Heru (2010:02) mengartikan bahwa sumber daya manusia adalah orang yang memiliki bakat dan sikap semangat tinggi yang bersedia bagi organisasi sebagai individu yang berkontribusi untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi, dan visi organisasi. Oleh sebab itu, pengaruh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting untuk perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang unggul harus melakukan proses penyaringan untuk mendapatkan karyawan atau pekerja yang baru.

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan merupakan proses mendasar dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi. Pada suatu perusahaan harus dipastikan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan

dilakukan secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan harus dikelola dengan baik. Dalam pengelolaan karyawan dapat memberikan kontribusi yang layak kepada perusahaan. Terkait hal ini, perusahaan harus melakukan sistem rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap calon karyawan. Hal ini sangat berarti dalam melihat kemampuan para karyawan yang sesuai untuk mengisi posisi tertentu yang membutuhkan keterampilan tertentu. Sehingga, perusahaan akan mempertimbangkan karyawan dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang berlangsung (Amalinda, 2023).

Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan merupakan proses mendasar bagi setiap perusahaan, meskipun demikian masih terdapat beberapa permasalahan yang sering muncul dalam pelaksanaannya di PT. Wings Surya. Perusahaan PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik merupakan suatu perusahaan yang memproduksi produk-produk pemeliharaan kesehatan diri atau biasa disebut dengan slogan *Wings Care* yang beroperasi di Kabupaten Gresik. Produk – produk dari PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik dari Gambar 1 antara lain beberapa *Detergent* Pewangi pakaian, *Softener*, *Liquid Detergen*, *Cream Detergent*, Pewangi Pakaian, Sabun pembersih lantai, Sabun pembersih *Closet*, Sabun mandi, Minyak Angin, *Hand-Sanitize*, Pembalut, Semprotan Disinfektan, *Lotion*

Hair Care, Pasta Gigi, Sabun Cuci Piring, Parfum Badan, Sabun cuci muka, dan *Cosmetics*.



Gambar 1. Produk PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik
Sumber: Web Resmi PT. Wings Surya (2024)

Hasil dari Pra penelitian di PT Wings Surya 2024 menjelaskan terjadi ketidaksesuaian yang terjadi dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan dapat berpengaruh negatif pada kinerja karyawan jika karyawan tidak tepat dalam posisi atau tugas yang mereka jalani, hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, kebingungan dalam menjalankan tugas, dan kurangnya rasa percaya diri. Ketidaksesuaian ini dapat menghambat pengembangan keterampilan dan kemampuan karyawan, serta menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu, permasalahan tersebut dapat mengganggu produktivitas individu maupun tim, serta berpotensi meningkatkan pergantian karyawan karena ketidakpuasan yang dialami.



Gambar 2. Contoh Lowongan Pekerjaan di PT. Wings Surya
Sumber: Sosial Media Instagram PT. Wings Surya (2024)

Permasalahan yang terjadi pada PT. Wings Surya menurut prasarvei yang dilakukan oleh peneliti adalah pada proses rekrutmen, pelaksanaan kualifikasi karyawan yang direkrut tidak selalu sesuai dengan kebutuhan yang sebenarnya di perusahaan. Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan lowongan pekerjaan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik dengan beberapa kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. Calon yang direkrut memiliki kualifikasi yang kurang sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi-posisi yang ditawarkan. Seperti pada lowongan pekerjaan di Gambar 2 dengan permasalahan pada posisi SPV bahwa calon yang direkrut memiliki sedikit pengalaman tertulis atau experience yang bisa dibuktikan dalam bidang manajemen, sementara itu bidang manajemen sangat diperlukan untuk posisi SPV. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik kurang mempertimbangkan keterampilan spesifik dalam merekrut calon karyawan baru yang dibutuhkan untuk posisi yang ditawarkan. Prosedur rekrutmen sering kali dilakukan dengan tidak

mempertimbangkan secara mendalam keterampilan spesifik yang diperlukan untuk posisi tertentu, seperti kemampuan teknis atau pengalaman kerja yang relevan.

Permasalahan pada proses seleksi muncul karena penilaian calon karyawan tidak selalu berdasarkan kriteria yang jelas dan terukur. Seperti halnya yang tertera pada Gambar 2 ditunjukkan beberapa kriteria untuk posisi kerja tertentu yang dibutuhkan oleh perusahaan. Akan tetapi, dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan *Managaer* Personalia sering terjadi pada proses seleksi tidak memperhatikan kriteria-kriteria yang dibutuhkan. Hal ini bisa mengakibatkan penempatan karyawan pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan atau minat karyawan. Sedangkan pengertian seleksi menurut Widnyani (2020) adalah proses perusahaan memilih sekelompok pelamar, yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi perusahaan. Keputusan seleksi yang tidak tepat dapat mempengaruhi penempatan yang kemudian berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan.

KUALIFIKASI UMUM	
• IPK min 3.00 • Laki-Laki / Perempuan tergantung posisi	• Usia Maks. 35 tahun • Memiliki ketahanan kerja yang baik
06 SPV Quality Control • D3/S1 T. Pangan / T. Kimia • Penempatan : Gresik / Pasuruan	07 Staf Drafter • S1 T. Mesin • Penempatan : Gresik
08 Staf Design Grafis • S1 DKV / Design Grafis • Penempatan : Surabaya	09 Creative Leader • D3/S1 Semua Jurusan • Penempatan : Surabaya
10 Junior Staf System Internal Control • S1 Teknik Industri • Penempatan : Surabaya	11 Building Engineering • D3/S1 T. Sipil • Penempatan : Surabaya
12 Staf Market Research • D3/S1 Manajemen / T. Industri / Ilmu Komunikasi • Penempatan : Surabaya	13 Staf Administrasi (HR Support / Fresh Graduate) • S1 T. Informatika / Semua Jurusan • Penempatan : Surabaya
Follow our Social Media :	 Wings Group Surabaya  Wings Group Surabaya  Wings Group Surabaya  Wings Group Surabaya

Gambar 3. Contoh Kualifikasi Penempatan Kerja di PT. Wings Surya
Sumber: Sosial Media Instagram PT. Wings Surya (2024)

PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik sering mengalami masalah ketidaksesuaian dalam penempatan karyawan. Seperti pada kualifikasi penempatan dari Gambar 3 yang diperoleh dari hasil wawancara dengan *Manager Personalia*, seorang karyawan dengan latar belakang keuangan direkrut untuk mengelola staf *market research* sesuai dengan Gambar 3 tanpa pengalaman atau pelatihan sebelumnya dalam domain staf *market research*. Keputusan penempatan yang seperti ini dapat mengakibatkan karyawan tidak memiliki pemahaman yang cukup dalam hal riset pasar yang diperlukan untuk mengelola staf riset pasar dengan efektif. Hal ini dapat menyebabkan kinerja yang kurang optimal dan kesulitan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan untuk departemen riset pasar. Penempatan karyawan juga dapat berdampak negatif terhadap kinerja jika karyawan merasa tidak cocok antara tugas yang diemban dengan keahlian yang dimiliki. Penempatan karyawan dengan latar belakang pendidikan atau pengalaman yang tidak relevan untuk tugas yang diemban dapat menghambat kemampuan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pekerjaan karyawan. Dengan penempatan yang tepat, karyawan akan merasa lebih termotivasi, produktif, dan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Penempatan kerja ialah aspek penting yang begitu berpengaruh terhadap kinerja dalam menentukan kesuksesan atau tidaknya perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya (Likuwatan et. all, 2022).

Evaluasi yang diberikan terhadap aspek-aspek seperti kesesuaian budaya dengan keterampilan kualifikasi dalam proses seleksi karyawan juga dapat mempengaruhi. Sedangkan, keterampilan kualifikasi hanya mendapat sedikit perhatian dibandingkan dengan aspek lain. Hasil dari wawancara dengan *Manager Personalia* yaitu saat melakukan proses *interview*, PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik cenderung lebih memprioritaskan kriteria non-teknis seperti kepribadian dan kesesuaian budaya perusahaan daripada keterampilan yang spesifik. Kepribadian dan kesesuaian ini akan berdampak fatal jika tidak diperhatikan, karena dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan yang akan melakukan suatu pekerjaan. Kepribadian yang dimaksud disini adalah kepribadian bawaan dari seorang karyawan itu sendiri, seperti karakter ramah, sopan, memiliki kemampuan *public speaking* yang baik, dan sebagainya, dimana karakter-karakter ini kemudian akan menjadi tolak ukur penyesuaian untuk lingkungan perusahaan yang akan ditempati.

Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan merupakan fondasi utama dalam membangun organisasi yang sukses dan berkelanjutan. Dengan memperhatikan proses ini secara seksama, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang berkualitas, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Roidah (2020) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut Alwi dan Edi (2019) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Kadek et. all, (2018) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sedangkan, menurut Rinaldi et. all, (2022) menyatakan bahwa seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Saputra, dkk., 2020) menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, menurut (Kalsum, 2018) menyatakan bahwa penempatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dengan adanya fenomena yang terjadi yaitu ketidaksesuaian pada proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik, serta kesenjangan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik?
2. Apakah ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik?

3. Apakah pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik?
4. Apakah ada pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik secara simultan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis adanya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik.
2. Menganalisis adanya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik.
3. Menganalisis adanya pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik.
4. Menganalisis adanya pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan

rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji topik yang sama atau yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini memiliki manfaat bagi PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik yaitu dapat memberikan masukan yang membangun dalam mengembangkan dan memperbaiki proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan pada PT. Wings Surya agar lebih efektif dan efisien.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika dalam penelitian skripsi ini bertujuan untuk menjadikan pembahasan lebih terarah dan berstruktur, maka peneliti akan menyusun sistematika pembahasan dalam lima bab yang saling berkaitan dan mendukung satu sama lain, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan, kajian teori tentang kinerja karyawan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan, hubungan antar variabel, kerangka hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan, jenis penelitian, pemilihan lokasi dan situs penelitian, sumber data, pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data dan keabsahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi keseluruhan mengenai objek penelitian, penyajian data, analisis data, interpretasi, dan pembahasan penelitian yang akan peneliti uraikan pada bab temuan dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Peneliti pada bab ini akan memberikan kesimpulan dari perbincangan yang membahas rumusan masalah dan rekomendasi pada bab penutup. Peneliti mencantumkan lampiran yang memuat data penelitian dan daftar pustaka pada bagian akhir, yang berfungsi sebagai sumber bagi peneliti yang melakukan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik)”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan di PT. Wings Surya Kabupaten Gresik. Hal ini menunjukkan proses rekrutmen yang tepat dan selektif memastikan bahwa karyawan yang diterima memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.
2. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan seleksi yang ketat dan sistematis memastikan hanya kandidat terbaik yang diterima, sehingga meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas karyawan di perusahaan.
3. Analisis data menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan penempatan yang sesuai dengan kompetensi dan

keahlian individu memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, berkontribusi maksimal, dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

4. Uji simultan menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan di PT. Wings Surya Kabupaten Gresik.

B. Saran

Hasil kesimpulan yang diperoleh, saya sebagai peneliti memberikan saran kepada pihak-pihak berikut mengenai penelitian ini:

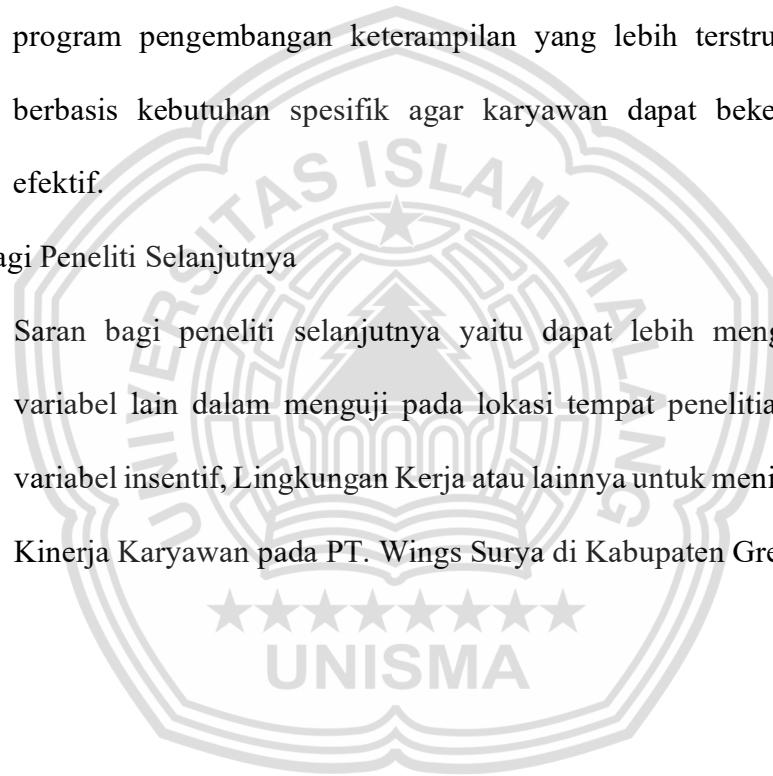
1. Bagi Perusahaan:
 - a. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kesehatan karyawan dengan menyediakan fasilitas kesehatan yang memadai serta edukasi terkait keselamatan kerja agar karyawan dapat bekerja dalam kondisi optimal.
 - b. Perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan strategi rekrutmen melalui media sosial dengan memanfaatkan fitur iklan berbayar dan strategi konten yang menarik untuk meningkatkan jangkauan serta menarik lebih banyak kandidat potensial.
 - c. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas proses rekrutmen dengan menyusun standar seleksi yang lebih ketat,

meningkatkan koordinasi antar divisi terkait, serta memperjelas spesifikasi kualifikasi dalam pengumuman lowongan kerja agar kandidat yang diterima lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- d. Perusahaan disarankan untuk menggunakan metode penilaian kepribadian yang lebih valid dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan untuk meningkatkan efektivitas seleksi karyawan serta menyusun program pengembangan keterampilan yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan spesifik agar karyawan dapat bekerja lebih efektif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Saran bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat lebih menggunakan variabel lain dalam menguji pada lokasi tempat penelitian seperti variabel insentif, Lingkungan Kerja atau lainnya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (*Issue March*).
- Al Fajar, S., *dkk.* 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing). Yogyakarta; UPP STIM YKPN.
- Amalinda, W. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Utama Semarang.
- Amelia, A., *dkk.* (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kanwil Makassar. *Journal.Lldikti9.Id/Sosiosains*, 4(2), 152–162.
<http://journal.lldikti9.id/sosiosains>.
- Arafat, M. Y. (2022). Metode SAW untuk Seleksi Penerimaan Siswa Baru Berbasis *Web* (Muhamad Yasser Arafat, Ed.). *Pascal Books*.
- Arifin, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi, dan Solusi (S. E. , M. Si. Dr. H. Noor Arifin, Ed.). UNISNU PRESS.
- Barcelos, K. (2022). Proses Seleksi: Manfaat, Metode & Langkah. *Jobsoid*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*. ZAHIR Publishing.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
<https://scholar.google.com/citations?user=kbnk1QQAAAAJ&hl=en>
- Imam, M. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kaluku K, et all. (2023). Pengantar Teknik Penelitian Karya Ilmiah. [Internet], Sumatera Barat : Get Press Indonesia. Available from: Google Books <<https://books.google.co.id/>> [Accessed 16 Juli 2024]

- Kastori, R. (2023). Pengertian Rekrutmen, Manfaat, dan Tujuannya Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul “Pengertian Rekrutmen, Manfaat dan Tujuannya”,
<https://www.kompas.com/skola/read/2023/06/16/140000369/pengertian-rekrutmen-manfaat-dan-tujuannya>.
- Kurnia, O. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia 5.0 (M. Ady Susanto, Ed.; Pertama). Pradina Pustaka.
- Likuwatan Werang, N., dkk (2022). Peran Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan : Analisis Kinerja Karyawan. INOVASI: Jurnal Ekonomi. Keuangan Dan Manajemen, 18(1), 167.
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/105241755>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>.
- Lowongan Pekerjaan PT. Wings Surya. (2024) [Online image]. Available from: <<https://www.instagram.com/p/C5MxvTZq6Q3/?igsh=MTVucW96eGxtYzN2ZA==>> [Accessed 28 June 2024].
- Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi. Edisi revisi. Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Nurfitriani, M. M. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan (S. E. , M. M. Dr. Ahmad Dzul Ilmi S., Ed.; pertama). Cendekia Publisher.
https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_Karyawan/hSe dEAAQBAJ?hl=id&gbpv=0.
- Prasetyo, F. I. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan secara *Human Capital Management* dalam Dunia Kerja (Pertama). Penerbit NEM.
- Produk PT. Wings Surya di Kabupaten Gresik. (2024) [Online image]. Available from: <<https://www.wingscareer.com/>>
- Rahmawati, S., dkk. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIFGROUP Tasikmalaya. Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 2(1), 60-69.
<file:///C:/Users/imrok/Downloads/Trending+Vol+1+no+2+April+2023+hal+60-69.pdf>
- Rizki Amalia, S, STP, M. A. (2017). penempatan dan pengembangan pegawai.

- Rosita, S. *dkk.* (2024). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (S. E. , M. M. Dr. Sry Rosita, Ed.). WIDA Publishing.
- Saihudin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Gianto, Ed.; Pertama). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Siagian, Sondang P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, cetakan 12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudianti, D., *dkk.* (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Bintang manajemen (JUBIMA), 2(1), 199-211.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v1i2.1456>
- Sugiarti, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Mengelola potensi untuk keunggulan kompetitif). Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
<https://digilib.stekom.ac.id/ebook/view/Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-dan-RND>
- Widnyani, N. M. (2020). Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, dan Kinerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(11), 3558.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i11.p07>.
- Wulandari, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Gerbang Media Aksara Bekerjasama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta.
- Zulfa, R. (2017). Analisis Pelaksanaan Penempatan Kerja pada Karyawan pada Kantor Pusat PT. Rajawali Hiyoto.