

Analisis Rekrutment dan Penempatan Kerja pada Kinerja Karyawan Perusahaan Trans Berjaya

¹ Sri Mulyeni, ² Santi, ³ Lien Nurliah, ⁴ Imas Siti Masitoh, ⁵ Hanifah Sukmana, ⁶ Sobarna Kartamihardja

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Nasional Pasim
^{2,3,4,5,6} Program Studi Manajemen, Universitas Sangga Buana
korespondensi: srimulyeni88@gmail.com

Abstract

The research explains the relationship between employee recruitment and work placement on employee performance at CV Trans Berjaya, the research sample used is a saturated sample because population under 100. The research instrument used a questionnaire, tested data through partial and simultaneous tests, multiple regression test using SPSS 25 software. Partial test results revealed that variabel X1 recruitment affected employee performance by 0,722 or 72,2% and variable X2 work placement influenced performance employees by 0,631 or 63,1%. And the simultaneous test of recruitment and work placement variables on employee performance has an impact of 0,731 or 73,1%. Thus, the performance of Trans Berjaya employees is influenced by recruitment and job placement. Variables X1 and X2 have a positive and significant effect variable Y.

Keywords: Recruitment; Job Placement; Employee Performance

Abstrak

Penelitian menjelaskan mengenai hubungan rekrutmen karyawan dan penempatan kerja pada kinerja karyawan di CV Trans Berjaya, sampel penelitian yang digunakan adalah sampel jenuh karena jumlah populasi di bawah 100 yaitu 52 orang. Instrument penelitian menggunakan kuesioner, pengujian data melalui uji parsial dan simultan, uji regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 25. Hasil uji parsial mengungkapkan bahwa variabel X1 rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,722 atau sebesar 72,2% dan variabel X2 penempatan kerja memberikan efek pada kinerja karyawan sebesar 0,631 atau 63,1%. Dan uji secara simultan variabel rekrutmen dan penempatan kerja pada kinerja karyawan berdampak sebesar 0,731 atau 73,1%. Dengan demikian bahwa kinerja karyawan Trans Berjaya dipengaruhi oleh rekrutmen dan penempatan kerja. Variabel X1 dan X2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Kata Kunci : Rekrutmen; Penempatan; Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Tujuan berdirinya sebuah perusahaan atau organisasi tidak lain adalah untuk mendapatkan keuntungan, mensejahterakan karyawan dan memberikan kontribusi pada

Received Maret 07, 2023; Revised April 22, 2023; Accepted Mei 22, 2023

* Sri Mulyeni, srimulyeni88@gmail.com

perekonomian secara umum. Untuk mewujudkan semua tujuan tersebut maka yang diperlukan oleh perusahaan adalah Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, kualifikasi dari SDM sangatlah penting, SDM yang berkualitas, berkompotensi dan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja adalah harapan atau dambaan dari semua perusahaan. CV. Trans Berjaya yang bergerak di bidang pengiriman barang sudah tentu memerlukan kualifikasi SDM yang baik.

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak bagi perusahaan yang keberadaannya sangat penting dan harus dijaga baik oleh perusahaan (Hasibuan, 2019). Meskipun teknologi sudah semakin canggih namun keberadaan sumber daya manusia tetap tidak bisa digantikan. Untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas maka perlu diadakan proses rekrutmen, seleksi dan training calon karyawan. Bukanlah hal yang mudah untuk mendapatkan karyawan yang professional, proses Panjang harus dilalui agar karyawan yang didapatkan perusahaan sesuai dengan harapan.

Rekrutmen merupakan kegiatan agar dapat memperoleh calon karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi. Dalam melakukan rekrutmen karyawan diperlukan usaha agar dapat benar-benar menyaring calon karyawan (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Dalam sebuah perusahaan rekrutment adalah suatu kegiatan yang sangat penting agar dapat menemukan calon karyawan tepat bagi posisi yang dibuka oleh perusahaan. Proses rekrutmen adalah awal dari bagaimana kinerja perusahaan akan berjalan, proses rekrutmen yang jujur dan terbuka merupakan suatu yang perlu diterapkan oleh setiap organisasi/perusahaan. Rekrutmen adalah proses menentukan calon karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja baik (Kumaladewi, 2018)

Selain rekrutment terdapat hal lain yang akan mendukung kinerja perusahaan yaitu penempatan karyawan. Disaat karyawan dapat melalui proses rekrutmen dari sebuah perusahaan maka selanjutnya karyawan akan mendapatkan posisi atau jabatan sebagai penempatan dia bekerja, prinsip menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat "*the right man in the right place and the riht man behind the right job*" dengan prinsip ini diharapkan kinerja perusahaan menjadi lebih optimal. Proses rekrutment yang curang dapat mengakibatkan kesalahan dalam menempatkan karyawan dalam posisi jabatan yang ada (Mulyeni & Sadikin, 2020). Dalam

penelitian yang dilakukan oleh (Poernomo & Eka, 2019) rekrutmen secara parsial berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia.

(Rivai, 2014) penempatan karyawan dipusatkan pada pengembangan karyawan yang ada, karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan harus dapat diperhatikan serta dipelihara harus terdapat kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu menentukan dan memilih karyawan yang memiliki kompetensi baik untuk menempati jabatan yang tersedia di perusahaan agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Penempatan karyawan yang tidak tepat maka akan menurunkan kinerja perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan dengan adanya sumber daya manusia maka perusahaan dapat beroperasi dan menjalankan kegiatannya serta mendapatkan semua visi dan misinya. Sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan dengan optimal adalah sumber daya manusia yang baik, sehat, jujur, memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan/posisi di perusahaan. Sumber daya manusia yaitu seni dan ilmu yang mengatur bagaimana seharusnya karyawan bekerja dengan efektif dan efisien demi mewujudkan tujuan dari perusahaan (Hasibuan, 2016). Tujuan organisasi akan lebih maksimal dan cepat tercapai apabila di dukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan loyalitas yang baik terhadap organisasi atau perusahaan (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020).

Rekrutmen

(Rivai, 2014) mengemukakan rekrutmen sebagai kegiatan dalam menentukan serta menarik orang untuk melamar pekerjaan dan mendapatkan pekerjaan tersebut. Indikator dari rekrutmen terdiri dari sumber karyawan dan metode rekrutmen karyawan. Rekrutmen yaitu proses menentukan dan menarik pencari kerja yang mampu untuk melakukan pekerjaan dalam suatu organisasi. Keberhasilan rekrutmen dan keberhasilan pencarian pekerjaan akan timbul dari perspektif calon karyawan apabila terdapat kesesuaian antara kegiatan rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar. Kegiatan rekrutmen yang baik akan dapat menghasilkan karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan karyawan akan bertahan dalam jangka waktu yang lama di perusahaan (Widnyani, 2020). Dalam sebuah perusahaan sudah semestinya menjalankan proses rekrutmen karyawan dengan proses yang terbuka, jujur dan penuh komitmen (Titisari & Ikhwan, 2021).

Penempatan

Penempatan kerja merupakan kegiatan menempatkan karyawan pada posisi pekerjaan yang tepat, sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dimilikinya agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Proses penempatan dilakukan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keterampilan atau kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan posisi yang didudukinya, indikator dari penempatan kerja yaitu kompetensi, umur, jenis kelamin, status perkawinan, minat dan hobi (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2017). Penempatan kerja seseorang pada jabatan di dalam organisasi sangat penting untuk dapat menghasilkan kinerja organisasi yang maksimal (Mulyeni & Aulia, 2023).

Kinerja

Kinerja atau job performance merupakan tingkat produktifitas karyawan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan (Wibowo, 2017). Hasil kerja ini diharapkan optimal agar perusahaan mendapatkan keuntungan yang diharapkan. Indikator dari kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, inisiatif adaptabilitas dan Kerjasama. Dalam perusahaan banyak faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi keberlangsungan ataupun kinerja perusahaan diantaranya adalah rekrutmen calon karyawan (Hidayat, 2021) proses rekrutmen harus dijalankan dengan baik dan penuh komitmen perusahaan, setelah proses rekrutmen selesai maka berikutnya perusahaan harus mampu menempatkan karyawan yang di dapat dengan posisi yang tepat atau pada jabatan yang tepat di perusahaan (Arif, 2018) penempatan karyawan pada jabatan yang tepat akan memberikan kinerja yang baik pada perusahaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian adalah karyawan CV. Trans Berjaya dengan jumlah 52 orang, Teknik sampling digunakan dalam penelitian adalah sampel jenuh dikarenakan populasi dibawah 100 orang. Proses pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan observasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan tujuan untuk mengetahui adakah hubungan antar variabel independent dengan variabel dependent (Suliyanto, 2018). Penulis melakukan metode uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrument yang dibagikan. Setelah datanya dinyatakan valid dan reliabel maka peneliti melakukan uji

regresi linier berganda untuk dapat melihat tingkat signifikansi dengan menggunakan uji t. dan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan serta kecocokan garis regresi sampel dalam sekumpulan data dengan merujuk pada nilai R square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian data yang dilakukan oleh peneliti berikut didapatkan hasil uji validitas dari setiap indikator

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Rekrutmen

Indikator	r_hitung	r_tabel	Keterangan
X1.1	0,475	0,288	Valid
X1.2	0,521	0,288	Valid
X1.3	0,679	0,288	Valid
X1.4	0,742	0,288	Valid
X1.5	0,323	0,288	Valid
X1.6	0,748	0,288	Valid
X1.7	0,566	0,288	Valid

Sumber : Hasil olah data penelitian 2023

Hasil uji validitas pada variabel rekrutmen menunjukkan bahwa setiap instrument penelitian valid, dengan nilai terkecil pada indikator X1.5 pernyataan mengenai tes bakat dan kemampuan dengan demikian bahwa dalam proses rekrutmen perusahaan Trans Berjaya kurang memperhatikan mengenai tes bakat dan kemampuan pada calon karyawannya kedepan pihak perusahaan dapat menambah system dalam perekrutan karyawan dengan variabel tes bakat dan kemampuan untuk melihat lebih jauh kemampuan yang dimiliki setiap calon karyawannya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Penempatan

Indikator	r_hitung	r_tabel	Keterangan
X2.1	0,366	0,288	Valid
X2.2	0,624	0,288	Valid
X2.3	0,479	0,288	Valid
X2.4	0,765	0,288	Valid
X2.5	0,471	0,288	Valid
X2.6	0,639	0,288	Valid

Sumber : Hasil olah data penelitian 2023

Tabel 2. diatas menunjukkan hasil uji validitas pada variabel penempatan karyawan di perusahaan, Nampak bahwa semua indikator pertanyaan valid nilai r_hitung masing-masing indikator lebih besar daripada nilai r_tabel, indikator X2.1 yang memiliki nilai r_hitung

terendah dengan pernyataan penempatan kerja disesuaikan dengan prestasi akademis calon karyawan, dengan demikian bahwa prestasi akademis memberikan kontribusi yang rendah terhadap penempatan kerja di Perusahaan Trans Berjaya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja

Indicator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y1	0,733	0,288	Valid
Y2	0,681	0,288	Valid
Y3	0,582	0,288	Valid
Y4	0,674	0,288	Valid
Y5	0,566	0,288	Valid
Y6	0,625	0,288	Valid

Sumber : Hasil olah data penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja dengan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} untuk setiap indicator dengan demikian instrument variabel kinerja dinyatakan valid.

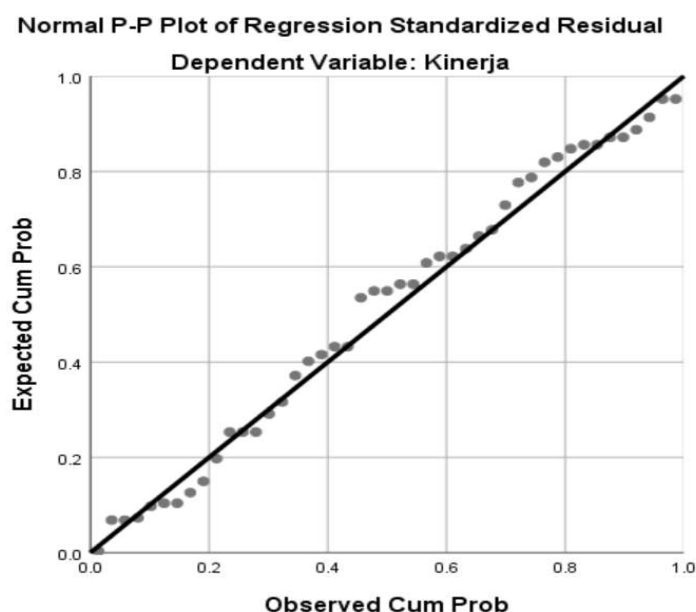
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen	0,722	Reliabel
Penempatan	0,689	Reliabel
Kinerja	0,701	Reliabel

Sumber : Hasil olah data penelitian 2023

Pada tabel 4. hasil uji reliabilitas nampak setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dengan demikian masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan layak untuk diuji ketahap berikutnya.

Setelah penulis memastikan data yang didapat valid dan reliabel berikutnya dilakukan uji normalitas data model regresi dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram P-Plot

Sumber : Hasil olah data penelitian 2023

Pada gambar 1. dapat diketahui sebaran data yang nampak mengikuti dan berada disekitar garis diagonal dengan demikian data yang diperoleh peneliti dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Tahap berikutnya dapat dilihat apakah data terbebas dari gejala multikolinearitas dan heterokedastisitas dapat dilihat pada hasil uji asumsi klasik tujuan uji asumsi klasik yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada $t-1$ (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Waston Test* dengan pengambilan keputusannya : nilai D-W di bawah -2 bermakna ada autokorelasi positif; nilai D-W di antara -2 sampai 2 bermakna tidak ada autokorelasi; dan nilai D-W di atas 2 bermakna ada autokorelasi negatif.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin waston	Kriteria keputusan	Keterangan
Rekrutmen	1.628	Berada di antara -2	Tidak ada
Penempatan		sampai 2	autokorelasi

Sumber : Hasil olah data penelitian 2023

Dari tabel 5 terlihat nilai D-W 1.628 berada di antara -2 sampai 2 sehingga dapat ditarik kesimpulan data penelitian ini tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat dilanjutkan pada proses pengujian berikutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,340	8,211		4,762	,000
	Rekrutmen	,722	,058	,311	2,608	,000
	Penempatan	,631	,042	,205	3,764	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data penelitian 2023

Tabel 6 menunjukkan hasil uji regresi linier berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,340 + 0,722X_1 + 0,631X_2$$

Persamaan model diatas menjelaskan nilai konstanta sebesar 16,340 artinya apabila tidak ada rekrutmen dan penempatan kerja maka nilai kinerja karyawan Trans Berjaya tetap sebesar 16,340. Nilai koefisien regresi sebesar 0,722 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 nilai pada rekrutmen maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,722 dengan asumsi variabel dependen lainnya tetap. Dan koefisien regresi 0,631 menjelaskan bahwa setiap penambahan 1 nilai penempatan kerja, maka kinerja karyawan pada Trans Berjaya akan meningkat sebesar 0,631 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya tetap.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien DeterminasiModel Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.731	3.2101

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data penelitian 2023

Tabel 7 mengemukakan bahwa nilai R Square 0,731 yang memiliki makna bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh sebesar 73,1% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 26,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.788	2	136.411	35.471	.000 ^b
	Residual	374.243	50	3.461		
	Total	670.031	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan

Sumber. Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji anova menjelaskan nilai signifikansi efek pengaruh rekrutmen (X1) dan penempatan (X2) pada kinerja karyawan (Y) secara simultan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} 35,471 > F_{tabel} 3,187$ dengan demikian secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi oleh proses rekrutmen dan penempatan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka berikut beberapa hal yang dapat peneliti simpulkan. Rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan, berdasarkan uji parsial data penelitian ini rekrutmen

karyawan berpengaruh sebesar 0,722 atau 72,2% terhadap kinerja karyawan jadi penting bagi perusahaan untuk melakukan proses yang baik dalam memilih calon karyawannya berbagai tes yang harus diberikan kepada calon karyawan penting untuk melihat apakah calon karyawan atau pelamar benar-benar sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan Trans Berjaya, dan uji parsial variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,631 atau 63,1% berdampak selain proses rekrutmen maka hal lain yaitu penempatan kerja pun memiliki dampak pada kinerja karyawan di harapkan setiap karyawan benar-benar pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan skill yang dimiliki hal senada dikemukakan dalam penelitian (Hindriari, 2018; Widnyani, 2020).

Hasil uji secara parsial variabel rekrutmen dan penempatan kerja pada kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,731 atau 73,1 pada perusahaan Trans Berjaya proses rekrutmen dan penempatan kerja memberikan dampak 73,1% pada kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik proses rekrutmen karyawan maka karyawan yang didapat adalah sumber daya manusia yang baik, berkualitas dan kompeten. Dan apabila sumber daya manusia yang didapatkan sudah sesuai dengan kualifikasi perusahaan diharapkan dapat ditempatkan sesuai kompetensi yang dimilikinya karena dua variabel ini memberikan efek yang positif dan signifikan pada kinerja perusahaan Trans Berjaya.

Saran

Dari hasil uji instrument terdapat pernyataan yang masih rendah artinya pernyataan tersebut belum sepenuhnya di dapatkan dalam proses rekrutmen ataupun penempatan pada karyawan Trans Berjaya, oleh karenanya peneliti menyarankan pada proses rekrutmen calon karyawan dapat diberikan tes bakat dan minat sehingga perusahaan akan lebih mengetahui tentang kualifikasi dari calon karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Arif, M. (2018). ANALISIS REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL OASE. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42–63. [https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1584](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584)
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (14th ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hidayat, R. (2021). PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *Jurnal Imiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1).
- Kumaladewi, A. (2018). EFEKTIVITAS REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MEMENUHI KEBUTUHAN TENAGA PERAWAT DI RSIA MUSLIMAT JOMBA. *Parsimonia Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 29–40.
- Mulyeni, S., & Aulia, A. (2023). Peran Etos Kerja Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Trans Berjaya Khatulistiwa Cimahi. *Jurnal Doktor Manajemen*, 6(1), 1–9.
- Mulyeni, S., & Sadikin, B. (2020). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur. *Bisnis & Teknologi*, 12(1), 36–44.
- Poernomo, H., & Eka, H. (2019). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA, Tbk CABANG SIDOARJO. *Journal of Management & Accounting*, 2(1), 87–101.
- Rachmayuniawati, Y., & Mulyeni, S. (2020). Pengujian Gaya Kepemimpinan Organisasi. *Owner (Riset Dan Jurnal Akuntansi)*, 4(2), 517. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i2.278>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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>