



Terbit online pada laman web jurnal : <http://ojs.unitas-pdg.ac.id/>

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

[ISSN \(Print\) 2086-5031](#) | [ISSN \(Online\) 2615-3300](#) | [DOI 10.31317](#)

JlIK

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik ATI Padang

Henny Sjafitri, Sri Juniarti, Ramadhania

Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang, Jl. Tamansiswa No. 9 Padang

INFORMASI ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima Redaksi: Agustus 2019

Revisi Akhir: September 2019

Diterbitkan Online: 27 September 2019

KATA KUNCI

Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai.

KORESPONDENSI

Telepon: (0751) 40020

E-mail: sjafitriheny@gmail.com,
ramadhania010589@gmail.com,
juniartisi7@gmail.com,

A B S T R A C T

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan penempatan kerja sumber daya manusia secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, sehingga dari populasi tersebut diambil sampel sebanyak 88 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda ditemukan bahwa $Y = 13,589 + 0,520 X_1 + 0,377 X_2 + e$. Hasil uji t yang dilakukan pada variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang dan variabel penempatan kerja sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang. Hasil uji F yang dilakukan terhadap variabel perencanaan sumber daya manusia dan penempatan kerja sumber daya manusia diketahui bahwa secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik ATI Padang, sedangkan hasil koefisien determinasi didapatkan *Adjusted R Square* sebesar 27% .

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dipungkiri adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat, karena setiap tahunnya banyak calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun sarjana yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, yang tidak

sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai.

Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut, setiap instansi harus dapat memilih strategi yang tepat terutama mengenai perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh

manajemen dalam menentukan sumber daya manusia yang tepat untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kekayaan (aset) yang tidak ternilai bagi organisasi. Untuk itu, organisasi berusaha menempatkan pegawai yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Suatu organisasi agar dapat terus bertahan dan efisien memerlukan suatu perencanaan sumber daya manusia, baik organisasi publik maupun organisasi privat. Tanpa perencanaan yang jelas, organisasi akan mengalami kesulitan dalam menentukan kebutuhan riil akan pegawai baik sehubungan dengan perluasan maupun peningkatan kualitas organisasi.

Disamping itu, dari segi penyaringan calon pekerja sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua organisasi-organisasi tersebut hanya ingin menerima sumber daya manusia yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kedudukan yang telah ditentukan.

Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas sumber daya manusia di dalam

organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan.

Berdasarkan observasi awal yang saya lakukan di Politeknik ATI Padang terlihat fenomena mengenai perencanaan sumber daya manusia yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik ATI Padang. Seperti perencanaan untuk tenaga laboratorium atau dikenal juga sebagai analis laboratorium yang seharusnya ditempatkan pada laboratorium dikarenakan kekurangan tenaga struktural maka analis atau laboran tersebut ditarik untuk mengerjakan pekerjaan administrasi.

Selain perencanaan sumber daya manusia, kinerja pegawai politeknik ATI Padang dipengaruhi oleh penempatan kerja pegawai. Ini terlihat dari adanya penempatan pegawai pada bidang yang tidak sesuai dengan ilmu pengetahuan yang mereka miliki sehingga mereka memiliki waktu yang banyak digunakan untuk kegiatan mereka di luar kantor.

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan di Politeknik ATI Padang. Menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja pegawai itu sendiri.

Proses penempatan kerja sumber daya manusia merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan atau lembaga, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan (*placement*)

merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap pegawai diberikan peluang yang sama untuk berkembang atau aktualisasi diri).

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan instansi atau lembaga. Dewasa ini kebanyakan organisasi melakukan pengadaan (*recruitment*) pegawai melalui sistem kedekatan (*nepotisme*) dan juga melalui sistem sogokan (*kolusi*) Artinya pihak organisasi atau instansi tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental dari calon pegawai itu sendiri. Jika institusi menempatkan pegawai pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja pegawai tidak akan maksimal sehingga tujuan institusi tidak efektif dan efisien.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan.

Kinerja pegawai bisa digunakan sebagai suatu tolak ukur suatu organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari perspektif masyarakat dan evaluasi kinerja. Masyarakat memandang kinerja pegawai masih rendah. Pandangan tersebut muncul karena masyarakat mulai kritis dalam memonitor

dan mengevaluasi pelayanan dari instansi pemerintah. Disisi lain, pengukuran keberhasilan maupun kegagalan instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara obyektif.

Di Politeknik ATI Padang masih terdapat pegawai yang memiliki kinerja yang rendah yang disebabkan oleh banyak faktor, seperti masih adanya pegawai yang sering datang terlambat, tidak mempunya pegawai untuk melakukan pengembangan dirinya sehingga mereka memiliki pekerjaan dari mulai menjadi pegawai sampai dengan pensiun dengan melakukan pekerjaan yang sama.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik ATI Padang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang?
3. Apakah perencanaan sumber daya manusia dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Politeknik ATI Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang.

II. LANDASAN TEORI

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2015:107), perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mengantisipasi permintaan atau kebutuhan dan *supply* tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang dengan memperhatikan persediaan sumber daya manusia sekarang, peramalan permintaan dan *supply* sumber daya manusia serta rencana untuk memperbesar jumlah sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan yang mengandung harapan bagi seorang karyawan secara individu, dan bilamana memenuhi persyaratan serta mampu melakukan tugasnya sesuai yang diharapkan organisasi atau lembaga organisasi, maka proses dalam meniti karir karyawan yang bersangkutan akan tercapai, kenaikan pangkat dan jabatan yang diinginkan (Frayol, 2010:180).

Indikator Perencanaan SDM

Menurut Anwar (2017:5) menyatakan bahwa indikator perencanaan sumber daya manusia adalah:

1. Tujuan
2. Perencanaan organisasi

3. Pengauditan sumber daya manusia
4. Ramalan sumber daya manusia

Penempatan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:122), penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Selain itu, Hasibuan (2013:63) menyatakan bahwa penempatan sumber daya manusia adalah menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan dan seklaigus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Indikator Penempatan Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:158), indikator penempatan kerja antara lain:

1. Kemampuan akademis
2. Pengalaman bekerja
3. Kesehatan fisik dan mental

Kinerja Pegawai

Menurut Anwar (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

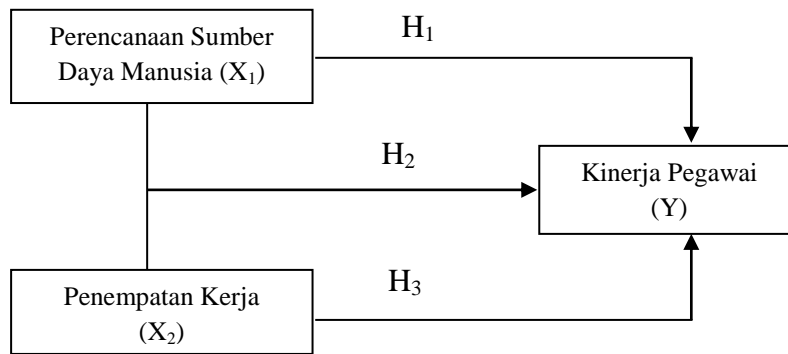
Wibowo (2010:7) juga menyatakan bahwa kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Gambar 1. Kerangka Konseptual



III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Sugiyono (2012:207), kuantitatif deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu perencanaan sumber daya manusia (X₁) dan penempatan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Politeknik ATI Padang dengan jumlah sampel sebanyak 88 orang responden menggunakan teknik *total sampling* dalam pengambilan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji F dan uji koefisien determinan (R²).

IV. HASIL PENELITIAN

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu perencanaan sumber daya manusia (X₁) dan penempatan kerja (X₂) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial, yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.589	4.574		2.971	.004
Perencanaan SDM (X1)	.520	.129	.395	4.017	.000
Penempatan Kerja (X2)	.377	.150	.246	2.503	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Penjelasan dari tabel 1 di atas adalah sebagai berikut:

1. Variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$. Hal ini juga terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,017 > 1,663$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Variabel penempatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang dengan nilai signifikan $0,001 <$

$0,05$. Hal ini juga terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,503 > 1,663$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu perencanaan sumber daya manusia (X_1) dan penempatan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hasil dari uji F terlihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	713.911	2	356.995	17.063	.000 ^a
Residual	1778.169	85	20.920		
Total	2492.080	87			

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja SDM (X_2), Perencanaan SDM (X_1)

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 17,063 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,063 > 3,10$) dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel perencanaan sumber daya manusia (X_1) dan penempatan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2009). *Adjusted R²* mempunyai nilai berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.270	4.574

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja SDM (X_2), Perencanaan SDM (X_1)

b. Dependen Variabel : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,017 > 1,663$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia Politeknik ATI Padang diharapkan dapat memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan serta mampu melakukan tugasnya sesuai dengan harapan organisasi berlandaskan pada posisi jabatan yang ditempati, sehingga kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang didapatkan diketahui bahwa penempatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,503 > 1,663$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja pegawai perlu dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu menempatkan pegawai sesuai dengan tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perencanaan sumber daya manusia (X_1) dan penempatan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang dengan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,063 > 3,10$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dan penempatan kerja harus lebih diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang dengan nilai t_{hitung} ($4,017$) $>$ t_{tabel} ($1,663$) pada tingkat signifikan $0,010 < 0,05$.
2. Variabel penempatan kerja sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang dengan nilai t_{hitung} ($2,503$) $>$ t_{tabel} ($1,663$) pada tingkat signifikan $0,001 < 0,05$
3. Variabel perencanaan sumber daya manusia dan penempatan kerja sumber daya manusia secara bersamaan terhadap kinerja pegawai Politeknik ATI Padang dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($17,063 > 3,10$) pada tingkat signifikan $0,000 < 0,05$
4. Nilai koefisien determinasi dan penempatan kerja sumber daya manusia sebesar 27 % sisanya 73 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Diharapkan pimpinan Politeknik ATI Padang untuk dapat menempatkan bidang pekerjaan sesuai dengan wawasan para pegawainya, sehingga dapat mendukung keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
2. Diharapkan pimpinan Politeknik ATI Padang memberikan dorongan atau semangat kepada setiap pegawai supaya pegawai tersebut berlomba-lomba untuk mencapai yang diinginkan, dengan menempatkan pegawai pada tempat yang tepat, dengan menempatkan pegawai pada tempat yang tepat untuk jabatan yang tepat maka kinerja pegawai jauh lebih baik dari sebelumnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menggunakan variabel-variabel yang lebih cocok dalam penelitiannya beban kerja, stres kerja pengembangan karier serta menggunakan sampel yang lebih banyak dari penelitian ini supaya hasil penelitian yang dilakukan lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Taroreh, Frederik Worang, Christoffel Mintardj. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Analisis Pekerjaan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pengembangan SDM Provinsi Papua*. Jurnal EMBA. Vol.4. Maret 2016.
- Arthur V.T. Palembang, Olivia S Nelwan, Merinda Pandowo. 2017. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado)*. Jurnal EMBA, Vol.5 No.3 September 2017
- Desseler, Garry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Bahasa Indonesia.
- Ellyta Yullyanti. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Sep-Des 2009.
- Hasibuan, S.P, Malayu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 17. Jakarta : Bumi Aksara
- Lisa Stefanie, Ratih Indriyani. 2014. *Studi Deskriptif Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Pada PT. Mastrada Surya*. Jurna Agora Vo.2 No. 2, 2014.
- Muhammad Zaki Ibrahim, Moehammad Soe'oad Hakam, Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang)*. Jurnal Adminstrasi Bisnis IJAB) Vol.14 No.1 September 2014.
- Nanang Nuryanta. 2008. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi)*. Jurnal Pendidikan Islam. No.1 Vo. 1. 2018.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajeen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rigska R.Muntu, Victor.P.K Lengkong, Raymond Ch Kawet. 2017. *Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan*

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero), tbk Kantor Cabang Manado. Jurnal EMBA Vo.5 No.3 September 2017.*
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Gramedia Jakarta
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 7. Bandung : PT. Refika Aditama
- Siti W.P Noer, Irvan Trang, Yantje Uhing. 2017. Pengaruh Perencanaan SD, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal EMBA, Vol.5.No.2 Juni 2017.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori Kuesioner & Analisis Data*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sunyoto, Danang. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : PT. Buku Seru
- Umam, Khairul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Cetakan I. Bandung : CV. Putra Etika
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi ke 2. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Lima. Cetakan kesebelas. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulasmu. 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah UPI YPTK, Vo..23, Maret 2016.