

Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ej International Eyelashes

¹Diana Pramudya Wardhani, ²Nenden Nur Annisa, ³Deria Dwi Elfarina

¹Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jawa Timur Indonesia

²Universitas Muhammadiyah Purworejo, Jawa Tengah Indonesia

³LAZISMU Wilayah Purworejo, Jawa Tengah Indonesia

Abstract

A company needs human resources to organize, manage, run, and control the resources owned by the company. Companies generally expect good performance from each employee in carrying out the tasks assigned by the company. Quality employees are able to realize the aspirations and goals of the company by presenting good performance. This study aims to examine the effect of placement on employee performance, examine the effect of job training on employee performance. The population in this study were all employees of PT. EJ International Eyelashes Purworejo. The sampling technique in this study used a saturated sample and obtained a sample of 95 respondents. The data collection instrument used a questionnaire with a Likert scale that had been tested and met the validity and reliability requirements. Data analysis used multiple linear regression analysis using SPSS 22.0 for windows. The conclusion of this study is that placement has a positive and significant effect on employee performance, job training has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Placement; Training; Employee performance

Abstrak

Sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur, mengelola, menjalankan, dan mengendalikan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan pada umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang berkualitas mampu merealisasikan aspirasi dan tujuan perusahaan dengan mempersembahkan kinerja yang bagus. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. EJ International Eyelashes Purworejo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 95 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala *likert* yang sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 22.0 for windows*. Hasil penelitian ini adalah dilakukan diketahui bahwa penempatan, dan pelatihan kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan PT. EJ International Eyelashes. Adanya penempatan kerja yang sesuai minat dan ketrampilan yang dimilikinya serta diikuti dengan program pelatihan untuk mengupgrade ketrampilan karyawan akan mempengaruhi peningkatan suatu kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan pada PT. EJ International Eyelashes.

Kata kunci: Penempatan; Pelatihan; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang ada di dalam suatu perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan peranan penting sumber daya manusia untuk mengatur, mengelola, menjalankan, dan mengendalikan sumber daya manusia lainnya. Perusahaan pada umumnya mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (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. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Menurut Kasmir (2019:208-209) kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor rekrutmen (Bangun, 2012:154), faktor penempatan (Bangun, 2012:158), dan faktor pelatihan kerja (Bangun, 2012:203).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan. Menurut Ardana (2012:82) penempatan diartikan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara berkelanjutan dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Pendapat tersebut selaras dengan pendapat Sastrohadiwiryono yang dikutip dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:116) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Beberapa indikator dalam pelaksanaan proses penempatan karyawan menurut Sastrohadiwiryono dalam Yuniarsih dan Suwatno (2016:117-118) adalah prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta usia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiyoko (2021), Pratama, *et al.* (2017), Hidayat, *et al.* (2020), Sandra (2022) menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Pelatihan kerja merupakan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan (Afandi, 2018:128). Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat (9) dijelaskan bahwa pelatihan kerja adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut Afandi (2018:137) beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan kerja adalah instruktur, materi, metode, peralatan, dan sertifikat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartomo dan Luturlean (2020), Hasanah (2017), Agus (2019), Adnyani, *et al.* (2022), Pratama, *et al.* (2017), Hidayat, *et al.* (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja.

PT. EJ International Eyelashes Purworejo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ekspor impor False Eyelashes atau lebih dikenal dengan pabrik bulu mata palsu.

Fenomena masalah pada kinerja karyawan PT. EJ International Eyelashes Purworejo yang pertama ini dipengaruhi oleh kualitas (mutu). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil produksi yang

selalu tidak stabil. kedua masih banyak produk yang cacat dan tidak sesuai target kualitas perusahaan, hal tersebut menurunkan tingkat kinerja karyawan. PT. EJ International Eyelashes Purworejo. Selanjutnya kondisi yang terjadi terkait dengan rekan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari kurang adanya rasa saling membantu dalam menyelesaikan tugas antar karyawan yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Fenomena lain yang terjadi yaitu pada proses penempatan kerja karyawan tidak sesuai. Hal tersebut dapat dilihat dari pengetahuan karyawan yang kurang terkait jobdesknya, keterampilan dan kemampuan karyawan yang masih minim dalam membuat bulu mata. Fenomena selanjutnya, program pelatihan karyawan yang jarang dilakukan atau diberikan oleh PT EJ International Eyelashes. Perusahaan pernah memberika program pelatihan kerja namun hanya mengandalkan acara seminar atau webinar dan belum terprogram dengan baik. Program pelatihan biasanya hanya ditujukan untuk karyawan baru saja, sedangkan pelatihan untuk karyawan lama sangat jarang dilakukan. Karyawan lama seharusnya juga perlu belajar dan dilatih untuk meningkatkan kinerjanya, *upgrade* pengetahuan dan teknologi serta keterampilan yang baru. Perusahaan belum memiliki instruktur pelatihan yang sesuai kompetensi masing masing karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu : (1) Untuk menguji pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan PT. EJ International Eyelashes, (2) Untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. EJ International Eyelashes.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner Kuesioner terdiri dari tiga angket yaitu berisi tentang penempatan, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *SPSS 22 for Windows*.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019:133). Responden dalam penelitian ini berjumlah 96 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Studi itu dilakukan terhadap pekerja PT. EJ International Eyelashes Purworejo. PT. EJ International Eyelashes Purworejo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ekspor impor *False Eyelashes* atau lebih dikenal dengan pabrik bulu mata palsu di Kabupaten Purworejo.

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:93). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan *SPSS 22 for Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Jika suatu butir pernyataan dikatakan valid jika memiliki nilai *pearson correlation* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2019), dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	Person	r-min
	Pertanyaan	Correlation	
Penempatan (X1)	X2.1	0,736	0,3
	X2.2	0,962	
	X2.3	0,933	
	X2.4	0,934	
Variabel	Item	Person	r-min

	Pertanyaan	Correlation	
Pelatihan Kerja (X ₂)	X3.1	0,756	0,3
	X3.2	0,829	
	X3.3	0,825	
	X3.4	0,517	
	X3.5	0,520	
	X3.6	0,786	
	X3.7	0,716	
	X3.8	0,778	
	X3.9	0,735	
	X3.10	0,770	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,637	0,3
	Y.2	0,878	
	Y.3	0,926	
	Y.4	0,866	
	Y.5	0,884	
	Y.6	0,767	
	Y.7	0,857	
	Y.8	0,897	
	Y.9	0,756	

Sumber: Data Primer, 2023

Korelasi butir total *person correlation* menunjukkan bahwa semua indikator dari kinerja karyawan (Y), penempatan (X₁), dan pelatihan kerja(X₂) mempunyai koefisien korelasi lebih dari 0,3 sehingga semua item pernyataan yang diujikan dapat dinyatakan valid artinya item pernyataan yang digunakan dalam pengujian validitas ini mampu mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan item pernyataan dapat digunakan dalam pengumpulan data selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. Tabel 2 menjelaskan hasil uji reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Crobach's Alpha If Item Deleted	Cronbach' sAlpha	α -min
Penempatan (X ₂)	X1.1	0,814	0,831	0,7
	X1.2	0,780		
	X1.3	0,788		
	X1.4	0,781		
Pelatihan Kerja (X ₃)	X2.1	0,749	0,773	0,7
	X2.2	0,744		
	X2.3	0,748		
	X2.4	0,764		
	X2.5	0,764		
	X2.6	0,750		
	X2.7	0,752		

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Cronbach's Alpha	α -min
Kinerja Karyawan (Y)	X2.8	0,749	0,789	0,7
	X2.9	0,751		
	X2.10	0,743		
	Y.1	0,778		
	Y.2	0,763		
	Y.3	0,755		
	Y.4	0,765		
	Y.5	0,757		
	Y.6	0,772		
	Y.7	0,766		
Y.8	0,758			
Y.9	0,771			

Sumber: Data Primer, 2023

Semua butir pernyataan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Analisis Data

Variabel	Standardized Coefficients Beta	p-value	Keterangan
Penempatan (X_1)	0,302	0,003	Positif dan signifikan
Pelatihan Kerja (X_2)	0,196	0,020	Positif dan signifikan

Sumber: data primer, 2023

Model persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y : 0,302 X_1 + 0,196 X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut: 1). $b_1 = 0,302$, bernilai positif artinya variabel penempatan kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). 2). $b_2 = 0,196$, bernilai positif artinya variabel pelatihan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima, dimana penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja dilaksanakan PT. EJ eyelash International maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Adanya pengaruh positif penempatan terhadap kinerja karyawan PT. EJ eyelash International menunjukkan bahwa proses penempatan yang tepat, seperti memperhatikan prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta usia sebelum menempatkan karyawan pada posisi kerja ada baiknya atasan memperhatikan dari beberapa aspek tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan penempatan yang tepat dalam proses kerja

karyawan maka tidak akan mendapatkan karyawan yang berkualifikasi sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan juga.

Penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Pelaksanaan penempatan pada PT. EJ eyelash International juga dilakukan secara terbuka, oleh karena itu setiap calon karyawan yang ingin memasukan lamaran pekerjaan bebas untuk mendaftar tanpa terkecuali apabila memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan perusahaan. Proses penempatan karyawan bertujuan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja baik sesuai dengan kemampuan dan pengalamannya. Sebagai ukuran untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu perusahaan dalam menarik tenaga kerjanya adalah jumlah pelamar yang cukup, memiliki kinerja yang tinggi, tingkat absensi dan turnover yang rendah setelah diterima bekerja (Bangun, 2012:154).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lina (2020), Hasanah (2017), Agus (2019), Adnyani, et al. (2022), Ginting, et al. (2020) Pratama, et al. (2017), Hidayat, et al. (2020) yang menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tersebut hipotesis maka hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima, dimana pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin tepat pelatihan kerja diberikan PT. EJ eyelash International maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Adanya pengaruh positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. EJ eyelash International menunjukkan bahwa proses pelatihan yang diberikan sudah yang.

Pelatihan mampu mengantarkan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Oleh karena itu pihak perusahaan harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam perusahaan, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan. Menurut Bangun (2012:203) suatu pencapaian efektivitas perusahaan perlu diintegrasikan antara pelatihan, kinerja, dan pembelajaran karyawan karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin penting.

PT EJ eyelash International telah mengadopsi pelatihan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Proses pembelajaran ini nantinya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta pelatihan dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi sehingga mampu mempengaruhi hasil kerja karyawan (kinerja).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartomo dan Luturlean (2020), Hasanah (2017), Agus (2019), Adnyani, et al. (2022), Pratama, et al. (2017), Hidayat, et al. (2020) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penempatan dan Pelatihan Kerja telah terbukti mempengaruhi Kinerja karyawan. proses penempatan yang tepat, seperti dengan mempertimbangkan prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia akan meningkatkan kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Sebaliknya jika perusahaan tidak melakukan prosedur penempatan kerja yang tepat bisa menurunkan kinerja karyawan juga. Penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, serta kemampuan yang dimiliki diharapkan dapat membuat karyawan

merasa nyaman saat ditempatkan, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja mengeluarkan potensinya secara maksimal. Begitu pula dengan pelatihan yang baik seperti, instruktur, materi, metode pelatihan dan peralatan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Sebaliknya jika perusahaan melakukan proses pelatihan kerja yang kurang tepat maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang dan topik relevan dengan penelitian ini. Pada penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan yaitu hanya terfokus pada variabel penempatan, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel seperti motivasi, disiplin kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kompensasi. Objek penelitian ini juga terbatas pada PT. EJ International Eyelashes Purworejo saja, oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan penelitian menggunakan objek penelitian yang lain agar dapat dijadikan bahan perbandingan dan generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, I.G.A.M.R. & Wimba, I.G.A. & Astrama, I.M. 2022. Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yogurt Reublic Dhyana Pura. Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2 (2), 541-550. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v2i2.1880>. Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agus, N. S. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). Maker : Jurnal Manajemen, 5 (1), 77-88. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.109>.
- Ardana, I Komang, Mujiati dan Utama. (Eds.) 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga. Elmi, Farida. 2018.
- Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi. Bandung : CV Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Ginting, Nurmaidah & Ari, W.H. & Fitri & Neni, M.P. 2020. Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Medan. Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, 3 (2) 53-62. <https://methonomi.net/index.php/jm/article/view/141/145>
- Hartatik, P. I. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- Hartomo, N. K., & Luturlean, B, S. 2020. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 4 (1), 200-207. <https://doi.org/10.31955/mea.v4i1.264>.
- Hasanah, I. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Haji Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 6 (8), 1-16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/314/320>.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, Firman & Budi, W. & Fahrurrozi. R. 2020. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang. E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen, 9 (4), 106-120. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/7676/6190>.
- Jurdi, Fatahillah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing. Malang : Intrans Publishing.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Lina, R. 2021. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Karya Sentosa. Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business, (3), 281-290. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i3.223>.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta : Ghalia.
- Mondy, Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Murtiyoko, H. 2021. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Putra Jaya Di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif. 3 (2), 242-247. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v3i2.8742>.
- Pratama, A.R. & Nurul, Q. & Bramastyo, K.N. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. Jurnal Manajemen Branchmark, <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/440/413>.
- Sandra, J. 2022. Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RHB Sekuritas Kantor Pusat Wisma Mulia Building Jakarta Selatan. Jurnal Lentera Bisnis. 11 (2), 146-166. <http://dx.doi.org/10.34127/jrlab.v11i2.538>.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Buku Seru.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta : Kencana.
- Yuniarsih, T. & Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.