

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. YEN'S DELIGHT DI SAMARINDA

Mudrikul Abror

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara
Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda,
Email: mudrikul.abror23@gmail.com

Abstract

Recruitment and placement is one of the keys to creating a professional Human Resources working in the company, as well as the selection of job placement places employee or prospective employee to make workers more efficient in carrying out their workload, and to enhance their skills and skills as a basis for running smooth tasks and assigns people rights and job titles to their interests and abilities. This study aimed to determine and analyze the impact of recruitment (X1) and placement (X2) on employee performance (Y) on CV. Yen's Delight in Samarinda. Primary data were obtained by interview 73 respondents using a questionnaire. Secondary data is obtained by conducting field observations. Data analysis using multiple regression techniques with a statistic software version of SPSS 22. The results show that the variables of recruitment consisting of basic hiring, recruitment resources, recruitment and placement consisting of education, work knowledge, experience, skills, quantity, quality, timeliness, attendance, supervisory cooperation ability influence employee performance. CV. Yen's Delight It is better to apply the recruitment method to further develop the recruitment method that has been applied to get more specific employee who are competent and apply good and correct placement methods so that the company pays more attention to the application of employee by follow their expertise and experience in their respective fields.

Keywords: *Recruitment, Placement, Employee Performance*

Pendahuluan

Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia

senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan adalah aset yang mempunyai andil yang cukup besar dalam perkembangan perusahaan, penanganan yang kurang baik oleh manajemen akan menghambat tujuan perusahaan, maka harus disadari bahwa karyawan bukan hanya membutuhkan materi saja tetapi juga membutuhkan penghargaan dan pengakuan yang layak, disamping itu sebagai tenaga kerja mereka mempunyai pikiran, martabat, keinginan serta akan harapan yang mereka rasakan.

Salah satu aspek untuk mensukseskan usaha perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pimpinan suatu perusahaan dalam hal bagaimana sistem rekrutmen dan penempatan yang diterapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien dan untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar berkompeten itu mengikuti beberapa tahap rekrutmen dan penempatan dengan benar.

Dalam rekrutmen, terdapat dua metode penarikan yang bisa digunakan dalam suatu perusahaan, yaitu metode terbuka dan metode tertutup. Metode terbuka adalah dengan cara menyebarkan informasi melalui media sosial dan iklan, diharapkan dapat menarik perhatian banyak peminat untuk mengisi posisi yang lowong di perusahaan. Berdasarkan hasil survei awal terhadap sistem rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Yen's Delight, metode yang digunakan adalah metode tertutup. Yang dimaksud dengan metode tertutup adalah menggunakan cara menyebarkan atau menginformasikan hanya untuk karyawan yang lebih bersifat sistem *Patronage* (kawan) yaitu sistem penarikan karyawan yang didasarkan adanya hubungan pribadi seperti hubungan kekeluargaan atau relasi. Akan tetapi, akibat yang ditimbulkan oleh metode tertutup inilah yang menyebabkan sedikitnya lamaran yang masuk ke CV. Yen's Delight dan menutup kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan syarat yang sudah ditentukan dan proses penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan di restoran tersebut. Dengan menggunakan metode tertutup itulah, dalam rekrutmen yang dilakukan oleh manajer yang bertanggung jawab dalam perekrutan sumber daya manusia tidak diterapkan secara benar.

Berdasarkan data keterlambatan karyawan CV. Yen's Delight lebih dari 50% nya adalah mahasiswa yang sedang menjalankan perkuliahan, manajemen member kebijakan untuk keterlambatan para karyawan tersebut yang mayoritasnya adalah mahasiswa, dengan prasyarat mencantumkan tanda bukti mahasiswa aktif dari universitas/ perguruan tinggi, jadwal perkuliahan dalam seminggu, dan mencantumkan perubahan jadwal jika terjadi pergantian matakuliah secara tiba-tiba, dan sebagai gantinya terdapat pemotongan gaji pada karyawan yang terlambat.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Yen’s Delight Di Samarinda”. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah rekrutmen dan penempatan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yen’s Delight di Samarinda, apakah rekrutmen dan penempatan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yen’s Delight di Samarinda dan variabel manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yen’s Delight di Samarinda. Tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menganalisis apakah rekrutmen dan penempatan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yen’s Delight di Samarinda, untuk mengetahui dan menganalisis apakah rekrutmen dan penempatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yen’s Delight di Samarinda.

Metode

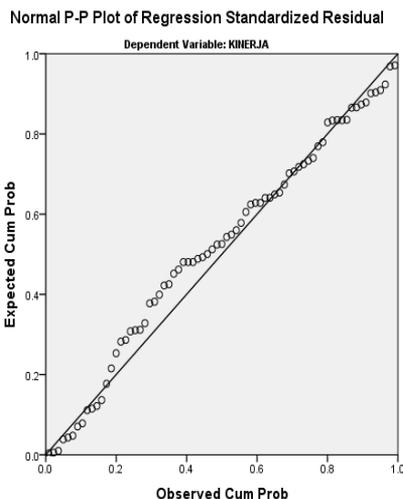
Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambing rekrutmen (X_1) yaitu dasar perekrutan, sumber perekrutan, metode perekrutan dan penempatan (X_2) yaitu pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, pengalaman. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diberi lambing (Y) yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Yen’s Delight di Samarinda dengan jumlah 73 karyawan. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan rumus *sampling jenuh* dan menghasilkan 73 responden.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, Data primer bersumber dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada 73 karyawan pada CV. Yen’s Delight di Samarinda. dimana hasil data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti dan data sekunder bersumber dari skripsi, jurnal dan artikel yang diambil dari internet. Pengukuran data menggunakan skala likert. Dengan skala likerts, maka variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel. Dalam skala likert terdapat 4 (empat) skala/pilihan alternative jawaban. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi, analisis regresi linier berganda berupa persamaan regresi, perhitungan koefisien kolerasi, koefisien determinasi, uji f, dan uji t.

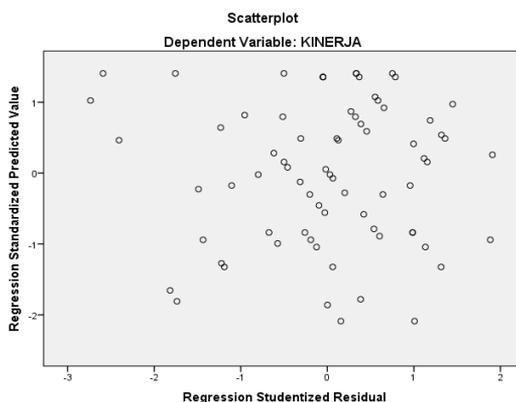
Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows*. Apabila r_{xy} lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,2272$)

maka nomor butir dapat dikatakan *valid*. Bahwa dinyatakan variabel dependen rekrutmen (X1), penempatan (X2) dan variabel indepen yaitu kinerja (Y) menyatakan *valid*.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$). Hasil pengujian menyatakan bahwa *output* SPSS menghasilkan nilai $d = 1,945$. Selanjutnya dari Tabel DW dengan n (jumlah observasi) = 73, k (jumlah variabel bebas) = 2, dan Alpha 0,05 diperoleh $dL = 1,5645$ dan $dU = 1,6768$ sehingga $(4-dU) = 2,3232$. Dengan demikian, d terletak antara dU dan $(4-dU)$, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.995	2.490		8.834	.000
	Rekrutmen	.528	.156	.480	3.377	.000
	Penempatan	.182	.123	.095	2.665	.028

a. Dependent Variable: kinerja
sumber: data diolah (2019)

Koefisien korelasi menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel bebas (X1 dan X2) secara serentak terhadap variabel terikat (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungannya semakin kuat, sebaliknya jika semakin mendekati 0 maka hubungannya semakin lemah. Keterangan: Nilai R sebesar 0,551 yang menunjukkan bahwa nilai R = 0.551 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas (X1 dan X2) secara serentak dengan variabel terikat (Y) dalam kategorisedang.

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.284	2.44417

a. Predictors: (Constant), penempatan, rekrutmen
b. Dependent Variable: kinerja
sumber: data diolah (2019)

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 ^a	.304	.284	2.44417

a. Predictors: (Constant), penempatan, rekrutmen
b. Dependent Variable: kinerja
sumber: data diolah (2019)

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.304 maka koefisien determinasi = $0.304 \times 100\% = 30,4\%$ artinya bahwa kemampuan variabel

(rekrutmen dan penempatan) secara serentak mampu menjelaskan variabel atau perubahan variabel terikat sebesar 30,4% sedangkan $100\% - 30,4\% = 69,6\%$ ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.700	2	91.350	15.291	.000 ^b
	Residual	418.177	70	4.974		
	Total	600.877	72			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), penempatan, rekrutmen

sumber: data diolah (2019)

Keterangan: nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 > 5$ dan nilai F hitung $15.291 > F$ tabel 3,13 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 5. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	21.995	2.490		8.834	.000
	Rekrutmen	.528	.151	.480	3.377	.000
	Penempatan	.182	.095	.095	2.665	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber: data diolah (2019)

Nilai sig. t hitung X1 $0.000 < 0.05$ berarti variabel rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja (Y). Nilai sig. t hitung X2 $0.028 < 0.05$ berarti variabel penempatan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada CV. Yen's Delight di Samarinda. Dari analisis korelasi diketahui bahwa hubungan

antara rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat hubungan yang sedang yaitu 0.551. Kemudian pada analisis determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh rekrutmen dan penempatan adalah sebesar 30,4% artinya bahwa kemampuan variabel (rekrutmen dan penempatan) secara serentak mampu menjelaskan variabel atau perubahan variabel terikat sebesar 30,4%. sedangkan sisanya $100\% - 30,4\% = 69,6\%$ ditentukan atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini. Kemungkinan variabel tersebut adalah gaya kepemimpinan, pelatihan dan lain-lain.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yen's Delight di Samarinda. hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2017:62), Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. dimana hal ini menjadi peggangan bagi para manager dalam merekrut tenaga kerja di perusahaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rizki (2017) dimana dalam hal penelitiannya menyatakan bahwa variabel rekrutmen pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dilapangan bahwa tanggapan karyawan terhadap rekrutmen, mayoritas karyawan menyatakan setuju bahwa rekrutmen untuk menentukan karyawan yang akan dipilih untuk dipekerjakan pada CV. Yen's Delight di Samarinda. Karena ini adalah hal mendasar dalam hal penarikan karyawan bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong. Namun begitu, untuk menyimpulkan bahwa variabel rekrutmen adalah variabel berpengaruh sesuai dengan hasil penelitian yang sudah peneliti lakukan dikarenakan variabel rekrutmen merupakan variabel yang utama dalam menentukan perusahaan mendapatkan karyawan sesuai dengan kriteria yang diperlukan untuk mengisi jabatan yang kosong dan mendapatkan karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan kriteria yang dicari.

Temuan pada penelitian ini yaitu Dasar perekrutan, perusahaan mencari karyawan yang spesifik sesuai bidangnya untuk mengisi jabatan yang kosong sesuai keahlian yang dibutuhkan dan menerima lulusan baru atau karyawan yang ingin bekerja untuk mengisi jabatan yang kosong yang telah ditinggalkan karyawan sebelumnya. Didukung oleh jawaban responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan menginginkan rekrutmen bagi perusahaan mencari calon karyawan yang spesifik sesuai yang dibutuhkan perusahaan.

Temuan lanjutan pada penelitian ini yaitu sumber perekrutan menggunakan sumber internal yang didukung oleh jawaban responden menyatakan setuju untuk perusahaan dengan cara memutasi karyawan sesuai bidang yang telah ditinggalkan karyawan sebelumnya agar dapat menutupi jawaban yang kosong dengan dalam artian telah mengetahui tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Dan jawaban responden tentang sumber perekrutan

eksternal karyawan juga menginginkan sumber perekrutan dari luar perusahaan bahwa karyawan ingin jabatan yang kosong telah ditinggalkan oleh karyawan sebelumnya akan diisi oleh calon karyawan baru yang ingin melamar di perusahaan tersebut.

Dengan demikian sesuai dengan analisis yang telah dilakukan, karyawan sangat menginginkan bahwa rekrutmen yang dilakukan CV. Yen's delight agar menetapkan dasar rekrutmen dari mencari karyawan yang spesifik yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang sesuai dengan karyawan yang dibutuhkan untuk perkembangan perusahaan dan juga perusahaan kurang menyebar luaskan informasi melalui media sosial, karena yang terjadi di lapangan mendapatkan hasil yang tidak sesuai yang di inginkan dikarenakan kekurangan sumber daya manusia yang ingin melamar di perusahaan tersebut dan kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang tidak spesifik lebih tinggi.

Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yen's Delight di Samarinda. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Arif (2018) yang menyatakan bahwa variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan studi yang dilakukan pada karyawan Hotel Oase di Pekanbaru. Jika dilihat berdasarkan teori Menurut Hasibuan (2017:62), penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang pada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan, agar menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan, bahwa mayoritas tanggapan karyawan setuju dengan variabel tersebut bahwa penempatan memiliki kontribusi penting terhadap kinerja karyawan dalam mengerjakan suatu jabatan yang ditempati. Peneliti juga mendapati berbagai temuan positif dalam penelitian ini, dimana karyawan mampu menyesuaikan kerja pada posisi penempatan yang di tentukan oleh perusahaan.

Temuan dalam penelitian ini yaitu penempatan karyawan pada CV. Yen's Delight menginginkan calon karyawan yang sesuai akhir masa studi atau pendidikan yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut dalam hal ini didukung oleh jawaban responden yang menyatakan sangat setuju. Tetapi berdasarkan fakta di lapangan peneliti menemukan bahwa karyawan yang bekerja rata-rata dari jabatan sebagai karyawan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki melainkan diluar dari pendidikan tersebut.

Temuan selanjutnya dalam penelitian ini yaitu penempatan karyawan pada CV. Yen's Delight menginginkan karyawan yang mengetahui pengetahuan dibidangnya, dalam hal ini didukung oleh jawaban responden yang menyatakan setuju bahwa perusahaan memerlukan karyawan yang mengetahui bidang pekerjaannya, tetapi berdasarkan fakta bahwa karyawan yang bekerja rata-rata

pengetahuan di bidang pekerjaannya kurang dan hanya sekedar memahami bidang pekerjaannya saja tanpa adanya pengetahuan.

Temuan terakhir dalam penelitian ini yaitu penempatan karyawan pada CV. Yen's Delight menginginkan karyawan yang berpengalaman dalam bidang pekerjaannya, dalam hal ini didukung oleh jawaban responden yang menyatakan setuju untuk memperkerjakan dan menempatkan karyawan sesuai pengalaman yang telah dimiliki. Tetapi berdasarkan fakta di lapangan karyawan yang dipekerjakan rata-rata tidak memiliki pengalaman.

Dengan demikian sesuai dengan analisis yang telah dilakukan, karyawan sangat menginginkan bahwa penempatan yang dilakukan CV. Yen's Delight adalah menginginkan karyawan yang ditempatkan sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan berpengalaman dibidangnya. Karena yang terjadi di lapangan melalui penempatan yang dilakukan perusahaan tersebut dengan menempatkan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian di bidangnya maka dapat menyebabkan kinerja menjadi kurang maksimal.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Penempatan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yen's Delight di Samarinda. Secara parsial variabel Rekrutmen (X1) dan Penempatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Yen's Delight di Samarinda. Sedangkan variabel Rekrutmen (X1) di Samarinda. Variabel yang paling berpengaruh adalah variabel Rekrutmen (X1). Hal ini berarti rekrutmen sangat berpengaruh untuk menentukan karyawan yang spesifik untuk dipekerjakan di CV. Yen's Delight. Karena rekrutmen yang benar akan mendapatkan calon karyawan yang kompeten dan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja untuk perkembangan bagi perusahaan. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel-variabel lain yang erat kaitannya dengan kinerja. Serta melakukan penelitian sejenis dapat menggunakan objek selain Yen's Delight.

Daftar Pustaka

- Andrian, Kevin., Utami, Hamidah Nayati., dan Mayowan, Yuniadi. 2017. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja dan *Intention to Leave*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 74-84.
- Arfiani. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang *Maintenance* Pada Bintang Alam Rejeki *Site* CEM Tanah Merah Samarinda. Universitas Mulawarman.
- Arif. 2018. Analisis Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase Riau. Universitas Islam Riau.

- Basri. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan Kota Samarinda. Universitas Mulawarman.
- Bellionardi, Alpius Rama Kusuma. 2013. Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 42-55.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mathis dan Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat,
- Rizki. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KFC di Klaten. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Savitri, Nurjanah., Tarigan, Petra Paulus., dan Yasra, Refdilzon. 2013. Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *PROFESIENSI*, 1(2), 104-116.
- Sedarmayati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Aditama.
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010 *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti. 2017. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Bagian Kantor di CV. Sinar Utama Yamaha Samarinda. Universitas Mulawarman.
- Yuniarsih Tjuju, Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.