

PENGARUH REKRUITMENT DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PERUMDA TIRTA DARMA AYU KABUPATEN INDRAMAYU

Lili Tianli¹, Meddy Nurpratama², Galih Purnama Siddik³

lilitianly237@gmail.com; meddynurpratamafe@unwir.ac.id; galihpurnamasiddikfe@unwir.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra

ABSTRAK - Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan keberhasilannya. Perusahaan harus memiliki karyawan yang cerdas, berpengetahuan luas, dan memiliki keterampilan dan kemampuan yang terlatih yang dapat fokus pada tugas dan kewajiban mereka ditempat kerja. Peneliti menggunakan metode deskriptif dan penjelasan penelitian menggunakan jenis data kuantitatif. Metode sampel nonprobability, juga dikenal sebagai teknik sampel tidak acak, digunakan dalam penelitian ini. Observasi, wawancara, dan penyebaran Kuisoner digunakan untuk mengumpulkan data. Analisis regresi linear sederhana dan berganda, korelasi antar variabel bebas dan terikat, serta uji koefisien determinasi, digunakan untuk menganalisis data. Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 26. Temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Pusat Perumda Tirta Darma Kabupaten Indramayu dipengaruhi oleh penerimaan dan penempatan karyawan. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,427, tingkat hubungan (korelasi) adalah sedang, dan koefisien determinasi sebesar 0,183. Sumbangan relatifnya adalah 18,3%, dengan makna jumlah F hitung lebih besar dari jumlah F tabel ($11,498 > 3,08$). Dengan demikian, penempatan dan pengambilan karyawan berdampak pada kinerja karyawan di Kantor Pusat Perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. Untuk meningkatkan kinerja, rekrutmen yang lebih baik dan penempatan kerja yang lebih baik diperlukan agar proses pengambilan karyawan menghasilkan hasil yang baik.

Kata Kunci: Rekrutment, Penempatan Kerja, Kinerja

ABSTRACT - Employee performance is very important to achieve company goals and its success. Companies must have employees who are intelligent, knowledgeable, and have trained skills and abilities who can focus on the tasks and responsibilities they have at work. Researchers use descriptive methods and research explanations using quantitative data types. Nonprobability sampling methods, also known as nonrandom sampling techniques, were used in this study. Observations, interviews, and distributing questionnaires were used to collect data. The coefficient of determination test, simple and multiple correlation, and simple and multiple linear regression analysis between the independent variable and the dependent variable were used to analyze the data. The data processing carried out in this research was carried out with the help of the SPSS version

26 computer program. The results of this research indicate that employee performance at the Perumda Tirta Darma Head Office, Indramayu Regency is influenced by employee recruitment and placement. With a correlation coefficient value of 0.427, the level of relationship (correlation) is moderate, and the coefficient of determination is 0.183. The relative contribution is 18.3%, with the meaning that fcount is greater than ftable ($11.498 > 3.08$). Thus, the placement and hiring of employees has an impact on employee performance at the Perumda Tirta Darma Ayu Head Office, Indramayu Regency. To improve performance, better recruitment and better job placement are needed so

Keywords: Recruitment, Job Placement, Performance

PENDAHULUAN

Air berfungsi sebagai SDA yang sangat penting untuk semua kehidupan di Bumi, termasuk manusia. Sumber daya terbarukan ini mengalami proses regenerasi yang unik melalui siklus yang dikenal dengan siklus air atau siklus hidrologi. Penggunaan terhadap air bersih sangat penting untuk memenuhi kebutuhan penting seperti minum, makan, mandi, dan keperluan lainnya, sehingga penyediaan air bersih yang cukup dan terpercaya menjadi prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya air. Pengelolaan air yang efektif harus dilakukan secara holistik, terpadu, dan ramah lingkungan. Namun demikian, pesatnya pertumbuhan penduduk, khususnya manusia, mengganggu keseimbangan persediaan air sehingga diperlukan penerapan teknologi pengelolaan air yang bijaksana dan inovatif untuk menjamin ketersediaan air bersih yang konsisten untuk kebutuhan manusia.

Perumda Tirta Darma Ayu merupakan Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam bidang pengadaan dan pelayanan air bersih bagi masyarakat Indramayu. Dengan kebutuhan air yang semakin meningkat di setiap tahunnya dikarenakan semakin bertambahnya jumlah penduduk masyarakat indramayu, tentu kebutuhan air bersih pun juga akan ikut meningkat. Dengan adanya peningkatan tersebut maka pelayanan yang diberikan pihak perusahaan harus prima agar dapat mencukupi kabutuhan air bersih untuk masyarakat indramayu.

Landasan utama kelangsungan suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Organisasi dengan sumber daya manusia yang kuat lebih mungkin mencapai tujuannya dengan mudah. Sangat penting untuk pemeliharaan dan pengolahan SDM yang baik, karena sejauh mana keterlibatan mereka berpengaruh langsung terhadap kemajuan perusahaan. Perusahaan yang terpuji akan memprioritaskan tenaga kerjanya dengan memastikan hak-hak karyawan terpenuhi sesuai dengan kebijakan perusahaan dan mengakui mereka yang menunjukkan dedikasi dan mencapai kesuksesan penting bagi organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh SDM yang unggul dan berkualitas. Ketika karyawan berkinerja baik, mereka cenderung mengambil tanggung jawab mereka dengan serius, dan dengan tekun mematuhi peraturan perusahaan. Selain itu, individu-individu yang berkinerja tinggi ini menunjukkan motivasi dan antusiasme yang kuat terhadap pekerjaannya, menunjukkan

kemampuan terbaiknya untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.

Data Penilaian Kinerja Karyawan

| Kategori | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|--------------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| 91-100 | 2 | 1% | 5 | 3% | 4 | 3% |
| 76-90 | 139 | 96% | 139 | 95% | 132 | 94% |
| 61-75 | 4 | 3% | 2 | 1% | 5 | 4% |
| 51-60 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| <50 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Total | 145 | 100% | 146 | 100% | 141 | 100% |

Gambar 1

Sumber: Data Telah Diolah Kantor Pusat PDAM (2020-2022)

Berdasarkan hasil temuan data kinerja

karyawan dari tahun 2020-2022 yang menyiratkan tidak stabilnya data hasil kerja karyawan Kantor Pusat Perumda Tirta Darma Ayu. Hal ini dikarenakan kualitas kerja yang dihasilkan belum memuaskan, kuantitas kerja dari karyawan yang masih belum optimal, serta ditemukannya beberapa karyawan yang belum mampu menguasai pokok atau bagian tugas yang diberikan. Sehingga dengan adanya hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan dan kinerja dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2019 ;231) dikutip oleh (Wijayanti & Bangun, 2023) Mengatakan bahwa: Kinerja adalah pencapaian hasil pekerjaan yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat pekerjaan yang sudah ditentukan”.

Indikator kinerja atau penilaian yang bersangkutan dengan kinerja Menurut Kasmir (2019, pp. 208-210) sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar pegawai.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan Menurut Wilson Bangun dikutip oleh (Wardhani et al., 2023) sebagai berikut:

1. Rekrutment
2. Penempatan Kerja
3. Pelatihan
4. Kemampuan kerja sama
5. Ketepatan Waktu
6. Kehadiran
7. Kualitas Pekerjaan
8. Jumlah Pekerjaan

2. Rekrutment

Rekrutment Menurut Sudiro dikutip oleh (Sholathiah et al., 2022) Mengemukakan bahwasanya: “Rekrutment atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan, agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia.

Indikator-indikator rekrutment Menurut Sudiro dikutip oleh (Saputra et al., 2020) yakni diantaranya:

1. Proses Rekrutment

2. Metode Rekrutment
3. Persyaratan Rekrutment
4. Tujuan Rekrutment
5. Penempatan Jumlah Karyawan
6. Hasil Rekrutment

Faktor-faktor yang mempengaruhi recruitment Menurut Hasibuan dikutip oleh (Purwaningsih, 2020) adalah sebagai berikut

1. Balas jasa yang diberikan
2. Status karyawan Tetap/Honor
3. Kesempatan Promosi
4. Persyaratan Pekerjaan
5. Metode Penarikan
6. Soliditas Perusahaan
7. Peraturan Perburuhan
8. Penawaraan tenaga kerja

3. Penempatan Kerja

Penempatan kerja Menurut Suwatno dikutip oleh (Novita & Karneli, 2022) Menjelaskan bahwa: “Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.”

Penilaian atau indikator penempatan kerja Menurut Suwatno dikutip oleh (Paais, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Pengetahuan Kerja
3. Keterampilan Kerja
4. Pengalaman Kerja

Menurut Syadam dikutip oleh (Bahari Aditya, 2021) Menyebutkan bahwa Faktor-faktor dari penempatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Prestasi akademis
2. Faktor Pengalaman
3. Faktor Kesehatan fisik dan mental
4. Faktor Status perkawinan
5. Faktor Usia

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian adalah variabel bebas recruitment dan variabel bebas penempatan kerja terhadap variabel terikat kinerja. Sementara untuk subjeknya merupakan seluruh karyawan Kantor Pusat Perumda Tirta Darma Ayu yang sesuai dengan karakteristik dan ciri-ciri dengan penelitian ini dengan maksud untuk mengkaji dan mengetahui sebab dan akibat dari pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada riset ini, peneliti memakai langkah-langkah deskriptif dan langkah-langkah *explanatory research* yang dipadukan dengan penelitian memakai jenis data kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah karyawan Perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu yang berjumlah 146 karyawan. Berdasarkan dari jumlah populasi yang ada peneliti memakai rumus slovin untuk menentukan keseluruhan sampel yang akan diambil pada kantor pusat perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu yang berjumlah 146 dengan tingkat kesalahan 5%, berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya maka jumlah sampel yang akan digunakan berjumlah 107 karyawan, kemudian dikurangi Kepala Bagian Msdm untuk menilai hasil pekerjaan karyawan, sehingga total sampel yang akan peneliti gunakan 106 karyawan. Pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampel non probability sampling yaitu Menurut

Sugiono (2021:62) menjelaskan bahwa propability sampling merupakan “pengambilan data ditetapkan dengan berdasarkan karakteristik dan ciri-ciri tertentu agar mendapatkan sampel yang sesuai dengan penelitian”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Rekrutment dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 106 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 6.78217925 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .085 |
| | Positive | .043 |
| | Negative | -.085 |
| Test Statistic | | .085 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .056 ^c |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 2
Sumber: Output SPSS versi 26

Perolehan diatas yaitu uji normalitas yaitu dengan mengamati dan melihat nilai signifikansinya apabila nilai signifikansi diatas 0,05 maka data tersebut layak dikatakan data atau hasil yang berdistribusi normal. Cara yang digunakan dalam uji ini menggunakan *Kolmogorov smirnov*.

Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | Collinearity Statistics | | | | |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|------|-----------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients | Beta | T | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 33.274 | 7.554 | | | 4.405 | .000 | | |
| Rekrutment | .355 | .129 | | .270 | 2.743 | .007 | .817 | 1.224 |
| Penempatan Kerja | .286 | .120 | | .235 | 2.382 | .019 | .817 | 1.224 |

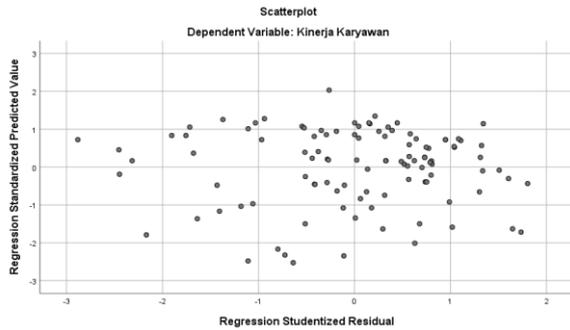
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber hasil olah data primer dengan menggunakan SPSS 26

Gambar 3
Sumber: Output SPSS versi 26

Perolehan tabel yang ada diatas bahwasanya nilai Tolerance adalah 0,817 >0,10 dan nilai VIF adalah 0,1.224<10.000 artinya tidak terjadi multikolinieritas atau bisa dikatakan variable independent terbebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Rekrutment dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja
 Sumber: Output SPSS Versi 26

Perolehan pada uji heteroskedasdisitas menunjukkan bahwa hasil yang didapat yaitu tidak adanya gejala heteroskedasitas karena titik pada hasil uji diatas titik-titiknya menyempit dan tidak memiliki pola yang jelas.

Analisis Korelasi Berganda

Hasil Analisis Korelasi Berganda

| Model Summary ^b | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|--------|-----|---------------|-----|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | Change Statistics | | | Sig. F Change | |
| | | | | | | F | Change | df1 | | df2 |
| 1 | .427 ^a | .183 | .167 | 6.848 | .183 | 11.498 | 2 | 103 | .000 | |

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutment
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 5
 Sumber : Output SPSS versi 26

Berdasarkan perolehan uji korelasi diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,427 yang berarti mempunyai hubungan dengan tingkat keamatan dan kedekatan yang “Sedang” antara Rekrutment dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja.

Uji T (Parsial) Rekrutment Terhadap Kinerja

Hasil Uji T Rekrutment Terhadap Kinerja

| Model | | Coefficients ^a | | T | Sig. | |
|-------|------------|-------------------------------|------------|-------|-------|--------------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | Standardized Coefficients Beta |
| 1 | (Constant) | 38.092 | 7.439 | 5.120 | .000 | |
| | Rekrutment | .487 | .120 | .371 | 4.071 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 6
 Sumber:output SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, ttabel dengan tingkat kesalahan 5% diuji kedua pihak, dan dk=n-2=106-2=104, maka ttabel adalah 1.909, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, yaitu 4.071 lebih besar dari 1.909, dan nilai signifikan 0,00 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengangkatan karyawan dan kinerja mereka.

Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil Uji T Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

| Model | | Coefficients ^a | | T | Sig. | |
|-------|------------------|-------------------------------|------------|-------|-------|--------------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | | | Standardized Coefficients Beta |
| 1 | (Constant) | 48.869 | 5.127 | 9.533 | .000 | |
| | Penempatan Kerja | .426 | .112 | .350 | 3.816 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 7
 Sumber Output SPSS versi 26

Menurut hasil perhitungan di atas, ttabel dengan tingkat kesalahan 5% diuji kedua pihak, dan dk=n-2=106-2=104, maka ttabel adalah 1.909, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, yaitu 3.816 lebih besar dari 1.909, dan nilai signifikan 0,00 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara penempatan kerja dan kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

| Hasil Uji F (Simultan) | | | | | | |
|------------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| ANOVA ^a | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1078.337 | 2 | 539.169 | 11.498 | .000 ^b |
| | Residual | 4829.785 | 103 | 46.891 | | |
| | Total | 5908.123 | 105 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutment

Gambar 8
Sumber output SPSS versi 26

Menurut hasil perhitungan di atas, ttabel dengan tingkat kesalahan 5% uji kedua pihak dan dk 106 -2-1 menghasilkan nilai fhitung 11.498, sedangkan nilai ftabel adalah 3.08. Karena fhitung lebih besar dari 3.08 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan penempatan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

1. Dalam Kantor Pusat Perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, variabel rekrutmen (X1) berdampak pada kinerja karyawan (Y).
2. Dalam Kantor Pusat Perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, variabel Penempatan Kerja (X2) berdampak pada kinerja karyawan (Y).
3. Dalam Kantor Pusat Perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu, variabel rekrutmen (X1) dan variabel Penempatan Kerja (X2) berdampak pada kinerja karyawan (Y).

SARAN

1. Untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. Berdasarkan jumlah

skor indikator terendah yaitu kualitas peneliti menyarankan agar karyawan dapat terus meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki agar dapat meningkatkan keefektivan dan efesiensi serta dapat mengurangi resiko kesalahan pada saat pelaksanaan kerja. Karena semakin berkualitas kinerja karyawannya maka dampak yang dihasilkan juga akan semaikin baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

2. Untuk dapat meningkatkan pelaksanaan Rekrutment di Perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. Berdasarkan jumlah skor indikator yang terendah yaitu Penempatan Jumlah Karyawan peneliti menyarankan agar perusahaan dapat memilih tenaga kerja baru yang handal dan memiliki kompetensi sesuai dengan perusahaan butuhkan..
3. Untuk dapat meningkatkan Penempatan Kerja di Perumda Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu. Berdasarkan jumlah skor indikator terendah yaitu Pengetahuan Kerja peneliti menyarankan agar perusahaan dapat mengedepankan aspek pengetahuan kerja, karena pengetahuan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainya dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai dan terwujud dengan baik.
4. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih memahami permasalahan apa yang akan dibahas untuk dijadikan penelitian, dan untuk selanjutnya diharapkan agar peneliti dapat lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian, seperti

melakukan observasi secara rutin, melakukan penyebaran angket atau kuisioner dengan lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Bahari Aditya, I. G. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja, komunikasi dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuta. *Eprints.Unmas.Ac.Id*. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Iga+bahari&btnG=#d=gs_qabs&t=1714925598432&u=%23p%3D3cS1_Y-AczAJ
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat (edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/463-Article%20Text-856-1-10-20220719.pdf>
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.), Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Novita, L., & Karneli, O. (2022). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan pada PT. First Resources Group Kubang Raya Pekanbaru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(02), 59–68.
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 247–260. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260>
- Purwaningsih, E. (2020). *Modul Ajar MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Penyusun* :82–87. <https://osf.io/8k4ew/download>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Sholathiah, A., Lestari, R. P., & Komalasari, S. (2022). Teknik Dan Metode Rekrutmen Sebagai Penentu Hasil Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2092>
- Sugiyono. (2020b). *Metode Penelitian Manajemen Cetakan 4*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Stastistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardhani, D. P., Annisa, N. N., & Dwi Elfarina, D. (2023). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ej International Eyelashes. *Valid Jurnal Ilmiah*, 20(2), 133–140
- Wijayanti, S., & Bangun, W. (2023). Pencapaian Kinerja (Survey Pada Perkebunan Di Salatiga). *Jbee*, 5(2), 2023. <http://jurnal.shantibhuana.ac.id/jurnal/index.php/bee>