

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AMARIS HOTEL LEGIAN BALI

I Gede Agus Widarsana¹
I Made Hedy Wartana²

Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: widarsanaagus@gmail.com

Abstract

Quality The performance of employees at Amaris Hotel Legian Bali is inseparable from the selection and placement process carried out on site. both in conducting the selection process that is passed through the academic selection through a CV that has been sent, then by field interviews with the department head according to the applicant, then selection of health tests with a health certificate and some health test results sent to the place, and then the final interview test with the hotel leadership is the Hotel Manager Amaris Hotel Legian. Then placed or through the placement process by placing prospective employees in accordance with what prospective employees apply. This study functions and aims to analyze the effect of selection and placement on employee performance at Amaris Hotel Legian Bali. where the number of samples in this study were 75 respondents, namely all employees working on the research object. Data collection techniques in this study using a questionnaire and documentation. The research method used in this study is a quantitative method. In multiple linear regression analysis obtained the following regression equation $Y = 8.597 + 0.495X_1 + 0.278X_2$. in addition to this it is also proven that the Effect of Selection on Employee Performance at Amaris Hotel Legian Bali is a positive and significant effect as evidenced by the significance value of less than 0.05 which is equal to 0,000. while the Effect of Placement on Employee Performance at Amaris Hotel Legian Bali is a positive and significant effect as evidenced by the significance value smaller than 0.05 which is equal to 0.002. for the effect of Selection and Placement on Employee Performance at Amaris Hotel Legian Bali is 33.8%

Keywords: *selection, placement and employee performance.*

PENDAHULUAN

Di era sekarang bisa kita lihat banyak perusahaan – perusahaan yang berdiri dan berbisnis di dunia ini baik itu di Indonesia itu sendiri maupun di luar negeri, dan tujuan dari semua perusahaan tersebut ialah tidak lain dari mendapatkan profit atau keuntungan sebesar- besarnya. Dan demi mencapai itu setiap perusahaan memiliki strategy tersendiri baik itu di bidang pemasarannya, keuangan, maupun sumber daya manusia dari

perusahaan itu sendiri. Dan pada bagian sumber daya manusia perusahaan memaksimalkan dan mencari personal yang kompeten di bidangnya agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya itu sendiri, sehingga faktor SDM sangat penting bagi suatu perusahaan itu sendiri karena merupakan salah satu penunjang dari perusahaan itu sendiri dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan baik dari segi sistem maupun secara operasionalnya yaitu berupa hasil kerja maupun dengan indeks kepuasan tamu yang menginap di hotel, sehingga manajemen sumber daya manusia diperlukan guna untuk mengatur dan mengelola SDM dalam kegiatan operasional perusahaan agar optimal yang tercermin dari kinerja karyawan baik di operasional perusahaan maupun tingkat pelayanan perusahaan

Kemudian asumsi dari manajemen sumber daya manusia ialah bahwa setiap personal individu memiliki kemampuan, keinginan, kreatifitas, ide, semangat, dan target dalam diri mereka masing masing sehingga potensi ini dapat dimanfaatkan demi menggapai tujuan perusahaan. Bagaimanapun canggih sistem yang digunakan, modal, maupun teknologi di dalam perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya maka operasional dari perusahaan itu sendiri akan tersendat dan terganggu, sehingga pengelolaan sumber daya manusia secara profesional sangat diperlukan demi menjaga kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri demi menghasilkan kinerja yang baik demi keberlangsungan perusahaan dan agar tujuan dari perusahaan itu tercapai.

Bedasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka adapun rumusan masalah dari penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

1. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Amaris Hotel Legian –Bali ?
2. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Amaris Hotel Legian – Bali ?

3. Seberapa besar pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan di Amaris Hotel Legian Bali ?

TINJAUAN PUSTAKA

SELEKSI

Seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Menurut Agus Sunyoto (2008, 48) proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi. Kemudian Menurut Veithzal Rivai (2008, 170), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Berdasarkan penjelasan dari para ahli mengenai seleksi dapat diartikan bahwa seleksi merupakan suatu hal yang penting bagi suatu perusahaan karena merupakan proses memilih dan menilai dan proses untuk menerima atau tidaknya calon karyawan yang melamar di suatu perusahaan yang bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi atau jabatan tertentu di suatu perusahaan.

PENEMPATAN

Penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut (Hasibuan :2009). Menurut B. Siswanto Sastrohadiryo yang (dikutip oleh Suwatno (2003:138)), Mendefinisikan bahwa

Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya, dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan sangat berpengaruh terhadap fungsional dari sebuah operasional dari suatu perusahaan sehingga salah satu fungsi MSDM untuk mengurus hal ini adalah placement. Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Namun kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran dan fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain

KINERJA KARYAWAN

Menurut Mangkunegara (2000, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Stolovitch and Keeps (1992), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (1993), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya, dan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan

merupakan hasil dari kinerja suatu karyawan maupun perusahaan yang dilihat secara kuantitas maupun kualitas dari tanggung jawab maupun pekerjaan yang diberikan sebelumnya.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan membandingkan kondisi nyata yang ada di lapangan dengan teori yang relevan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu. Ada beberapa penelitian terdahulu yang digunakan. Yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Rigah Harmendy Nasution, tahun 2017 dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan judul Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan. Penelitian tersebut mendapatkan hasil variabel seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Kantor Pusat Medan. Dengan nilai $F_{hitung} (35,118) > F_{tabel} (3,23)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan Nilai koefisien determinasi yang diperoleh R^2 sebesar 0,649 yang artinya adanya pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,9 %, sedangkan sisanya sebesar 35,1% , ini menunjukkan seleksi dan penempatan secara simultan memberi kontribusi naik turunnya kinerja karyawan.

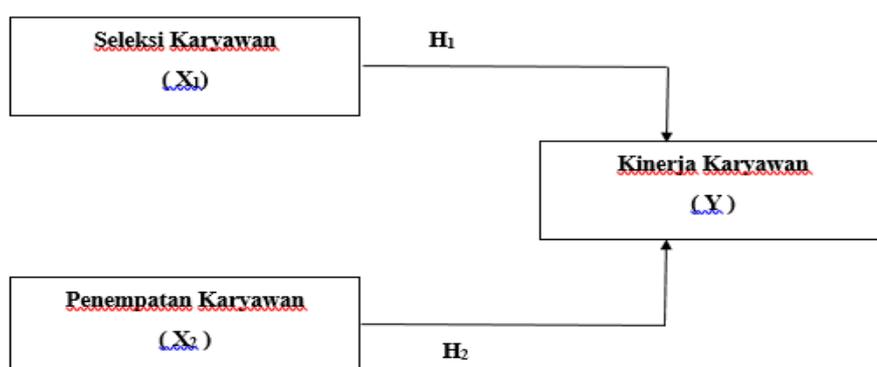
Kemudian penelitian selanjutnya di tahun 2016, Ibnu Al Avisena dari Universitas Hang Tuah Surabaya yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi Produksi Di PT. Barata Indonesia Persero Gresik. Pada penelitian tersebut di peroleh bahwa Seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja

karyawan sebesar 45,4% sedangkan 54,6% dipengaruhi faktor lain dan dari hasil hipotesis statistik diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,461 > 1,996$ yang menyatakan seleksi dan penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Bima Kartika, Tahun 2017 dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri, yang mengambil judul Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BMT Lantasil Kediri. Penelitian tersebut memperoleh hasil penghitungan uji secara simultan atau uji F didapatkan nilai sebesar 23,900 dengan tingkat nilai kepercayaan 95%

atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), berarti menunjukkan secara serempak variabel seleksi (X_1) dan penempatan (X_2) berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di BMT Lantasil Kediri. Sedangkan hasil perhitungan dengan uji T diperoleh nilai T hitung untuk variabel independen yaitu seleksi (X_1) dan penempatan (X_2) serta nilai signifikansi yang diperoleh variabel seleksi (X_1) dan penempatan (X_2) $< 0,05$ dengan hipotesis diterima artinya variabel independen secara parsial berpengaruh secara positif dan memiliki tingkat signifikan yang kuat terhadap variabel dependen di BMT Lantasil Kediri.

Kerangka Konseptual



GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AMARIS HOTEL LEGIAN- BALI

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori

yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan gambar 2.1 kerangka konseptual dapat dilihat ada pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh Positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan di Amaris Hotel Legian- Bali.

H₂ : Terdapat pengaruh Positif antara penempatan terhadap kinerja karyawan di Amaris Hotel Legian- Bali

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory Research), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di Hotel Amaris Legian-Bali dengan variabel bebas yang pertama (X₁) adalah Seleksi, Variabel bebas kedua (X₂) adalah Penempatan, dan variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan. Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah dirumuskan maka variabel – variabel yang ada di kelompokan menjadi dua yaitu :

1. Variabel bebas (variable independent) adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable terikat (Sugiyono, 2010:59). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Seleksi (X1) dan Penempatan (X2).
2. Variabel terikat (variabel dependent) adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiono,2010:59). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang di simbolkan dengan (Y).

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara
Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dilakukan untuk pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab langsung dengan responden untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan masalah penelitian.
2. Studi Dokumentasi
Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya – karya monumentak dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain- lain. Dokumen yang berbentuk karya misalkan karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain- lain. Studi dokumentasi bisa juga disebut metode pengumpulan data dengan mencari data yang diperlukan melalui dokumen- dokumen seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan job description.
3. Kuesioner
Menurut Sugiyono (2013:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara ,memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dalam kuisisioner ini menggunakan jenis pertanyaan tertutup karena

penulis telah menyediakan daftar jawaban dari pertanyaan – pertanyaan yang diajukan sehingga responden cukup memilih salah satu jawaban. Adapun pendistribusiannya akan disebarakan melalui pihak Human Resource Department. Untuk pembobotan kuesioner ini digunakan skala likert. Berskala 5, terdiri dari 1 = sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Cukup setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju.

Teknik Penentuan Sampel

Total karyawan keseluruhan Amaris Hotel Legian Bali adalah 75 Orang. Untuk menentukan besarnya sample yang diambil, Arikunto (2010:112) mengemukakan pendapat bahwa apabila responden kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga yang dilakukan adalah penelitian populasi, selanjutnya jika populasi lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Sehingga dengan jumlah karyawan Amaris Hotel Legian Bali yang mencapai 75 orang, maka dalam penelitian ini penulis memutuskan untuk mempergunakan penelitian populasi karena jumlah responden di Amaris Hotel Legian Kurang dari 100 sehingga penulis menggunakan keseluruhan sampel. Sehingga ditentukan jumlah sampel sebanyak 75 orang dengan berjenis kelamin laki- laki 52 orang dan perempuan 23 orang yang bekerja di Amaris Hotel Legian Bali

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui variabel seleksi, penempatan, dan kinerja karyawan pada Amaris Hotel Legian, dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS).17 for Windows*.

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear anatar dua atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan juga untuk melihat arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

TABEL 1

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	8.597	2.647		3.248	.002
	SELEKSI	.495	.113	.429	4.388	.000
	PENEMPATAN	.278	.085	.319	3.264	.002

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 8.597 + 0.495X_1 + 0.278X_2$, pada hasil Model diatas dapat diketahui nilai Konstanta 8,597 dan dapat di artikan Jika variable seleksi dan penempatan diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8,597, sedangkan koefisien seleksi (X_1) Nilai koefisien seleksi sebesar 0,495 sehingga menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk seleksi akan

diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,495, lalu untuk koefisien penempatan (X_2) nilai koefisien penempatan menunjukkan angka sebesar 0,278 sehingga menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk penempatan akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,278.

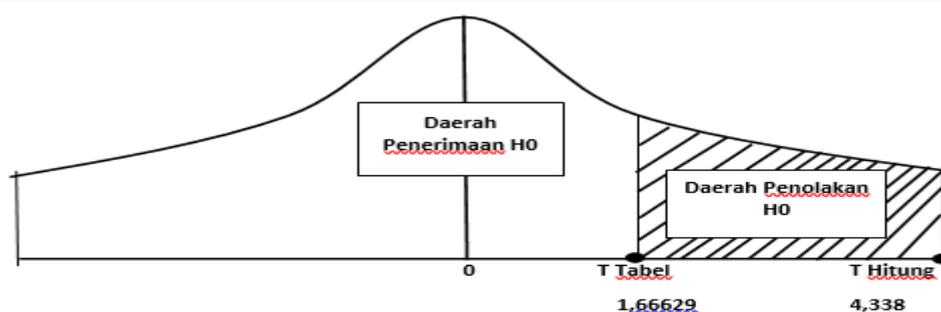
Pengaruh Parsial Variabel Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Di Amaris Hotel Legian

TABEL 2
HASIL UJI T VARIABEL SELEKSI (X_1) DAN PENEMPATAN (X_2)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B			Beta		
1	(Constant)	8.597	2.647		3.248	.002
	SELEKSI	.495	.113	.429	4.388	.000
	PENEMPATAN	.278	.085	.319	3.264	.002

Dapat dilihat sesuai table diatas bahwa nilai t hitung Berdasarkan hasil uji parsial untuk variable seleksi di peroleh t hitung(4,388) >t tabel (1,66629) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000< 0,05 maka Ho di tolak. Berdasarkan hasil uji parsial

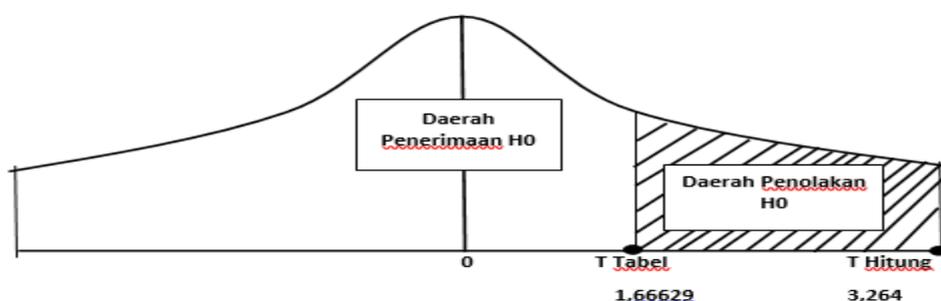
untuk variable penempatan diperoleh T hitung (3,264) > t tabel (1,66629) dengan nilai signifikansi sebesar 0,002< 0,05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Sehingga menurut hasil diatas maka menghasilkan kurva sebagai berikut:



GAMBAR 2
HASIL UJI T VARIABEL SELEKSI (X₁)

Pada kurva diatas bahwa dapat diketahui bahwa t hitung sebesar 4,388 dan lebih besar dari t table yaitu 1,66629 sehingga pada kurva diatas terletak pada posisi pengaruh positif sehingga dapat diketahui bahwa Hal

ini menunjukan secara parsial ada pengaruh positif antara variable seleksi (X₁) terhadap variable kinerja karyawan (Y).



GAMBAR 3
HASIL UJI T VARIABEL PENEMPATAN (X₂)

Pada kurva diatas dapat di ketahui bahwa dapat diketahui seperti sebelumnya bahwa t hitung sebesar 3,264 dan lebih besar dari t table yaitu 1,6662 sehingga pada kurva diatas terletak pada posisi pengaruh positif sehingga dapat diketahui bahwa Hal ini menunjukan secara parsial ada pengaruh positif antara variable

Penempatan (X₂) terhadap variable kinerja karyawan (Y).

Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi seleksi dan penempatan terhadap Kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square pada tabel sebagai berikut:

TABEL 3

TABEL NILAI R2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.581 ^a	.338	.319	2.49518

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,338 atau 33,8 % yang berarti bahwa ada hubungan antara seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan, yang artinya pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan sebesar 33,8% sedangkan sisanya 66.2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja, komunikasi dan variabel lainnya. Dan peneliti menyarankan apabila ada peneliti selanjutnya dengan objek Amaris hotel legian agar menggunakan variabel lain dari seleksi dan penempatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan Amaris Legian- Bali. Responden pada penelitian ini berjumlah 75 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif antara variabel seleksi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi (seleksi) maka akan tinggi (kinerja karyawan).Kemudian diperoleh pula bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu oleh Rigah Ahmendi Nasution dari Universitas Muhammadiyah Sumatera utara pada tahun 2017, dimana menurut Rigah Ahmendi Nasution Bahwa Variabel seleksi (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PTPN IV Kantor Pusat Medan.

2. Kemudian terdapat pengaruh yang positif juga antara variabel penempatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga dapat diartikan bahwa makin tinggi penempatan maka akan tinggi juga nilai dari kinerja karyawannya dan diperoleh juga bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk kasus ini juga sempat diteliti oleh Ibnu Al Avisena dari universitas Hang Tuah Surabaya pada tahun 2016 dimana menurut Ibnu Al Avisena bahwa variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Barata Indonesia Persero Gresik.
3. Kemudian Selanjutnya nilai R Square sebesar RSquare sebesar 0,338 yang artinya pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja

karyawan sebesar 33.8%, sedangkan untuk sisanyasebesar 66.2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kepemimpinan, disiplin, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian pada hotel Amaris Legian Bali, bahwa dapat saya berikan beberapa saran yaitu :

1. Pada proses seleksi agar selalu melihat pada kualitas dan spesifikasi calon karyawan yang akan diseleksi agar di dapat karyawan yang kompeten dan dapat menjadi nilai tambah pada perusahaan pada bagian kinerja juga memberikan kontribusi yang maksimal sesuai dengan bidang keahlian yang calon karyawan miliki.
2. Dari segi penempatan karyawan harus dilaksanakan secara konsekusupaya seorang pekerja bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing- masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat inimaka gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas karyawan akan berkembang.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengelolalagi manajemen sumber daya manusia mereka atau karyawan perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Avisena, Al Ibnu. 2016. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada Bagian Divisi Produksi di PT. Barata Indonesia Persero Gresik. Gresik

Brantas. 2009. *Dasar- Dasar Manajemen.* Alfabeta. Bandung

Dessler, Garry.2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kesepuluh. Jakarta: Indeks

Gomes, F Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Andi

Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivarrate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Diponegoro. Semarang

Hakim, Lukman. 2012. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumatera Utara dan Nanggroe Aceh Darusallam.* DI. Aceh

Hamidatur Nohmah, Nur. 2014. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Karya Bintang Mandiri.* Bandung

Hamerdy, Rigah. 2017. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan.* Medan

-
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFFE. Yogyakarta
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisi Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan keenam. Refika Aditama. Bandung
- Moekijat, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan, penerbit :Mandar Maju,Bandung
- Risky, Muhammad. 2017. *Pengaruh Rekrutment, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan KFC di Klaten*. Yogyakarta
- Rivai, Verthazal dan Sagala, Ella. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketiga . Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Siagian, Sondang, P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA
- Sinurat, Sahala,P. 2008. *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi*. Jakarta: Esensi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sunyoto, Danang. 2012 *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada
- Yulasmis, Dewi. 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia*. Sumatera Barat
-