
PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT. MAJU CIPTA PERKASA MAKASSAR**Oleh****Sudirman¹, A.Husnawati AR², A. Badrussaman³****^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIE YPUP Makassar****E-mail: [1sudirmandody123@gmail.com](mailto:sudirmandody123@gmail.com)**

Article History:*Received: 26-05-2023**Revised: 16-06-2023**Accepted: 24-06-2023***Keywords:***Seleksi**Produktivitas**Penempatan**Tenaga Kerja*

Abstract: Perusahaan dalam seleksi penerimaan dan penempatan karyawan menerapkan prinsip manajemen, yaitu *The Rightman In The Right Place*, yakni menempatkan orang-orang pada tempatnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 167 responden. Analisis data menggunakan Regresi Berganda dan Analisis produktivitas. Hasil temuan menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Secara simultan, seleksi dan penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan ukuran kinerja yang mencakup efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan yang produktif dengan merubah masukan menjadi keluaran untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya tingkat produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang erat kaitannya dengan tingkat produktivitas tersebut terdapat pada seleksi penerimaan dan penempatan karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Oleh karena itu dalam seleksi penerimaan dan penempatan karyawan tidak hanya diperhatikan dari segi kuantitasnya saja tetapi yang paling berpengaruh dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Karena itu merupakan keharusan perusahaan dalam seleksi penerimaan dan penempatan karyawan menerapkan prinsip manajemen yaitu *The Rightman In the right place* yakni menempatkan orang-orang pada tempatnya.

PT. Maju Cipta Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang general kontraktor bangunan gedung. Dalam melaksanakan aktifitas perusahaan, menunjukkan bahwa perusahaan mengalami perkembangan produktivitas tenaga kerja, dengan adanya perkembangan produktivitas tenaga kerja maka perusahaan tersebut berkeinginan untuk melakukan evaluasi terhadap terpengelolaan manajemen sumber daya manusia, nampak bahwa perusahaan belum melaksanakan prosedur seleksi dan penempatan karyawan secara memadai. Dengan adanya proses seleksi dan pelatihan yang baik maka akan mampu

mendukung produktivitas kerja karyawan, dimana produktivitas merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk memilih judul penelitian ini sebagai berikut : *“Pengaruh Seleski dan Penempatan Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Maju Cipta Perkasa di Makassar”*.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Larasati, 2018).

Menurut (Putri et al., 2022) definisi manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek *“manusia”* atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Seleksi

Seleksi merupakan pelaksanaan sumber daya manusia di banyak departemen sumber daya manusia (Suryani et al., 2019). Menurut (Iwang, 2020) mengemukakan bahwa : *“Seleksi (selection) adalah proses pemilihan dan sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan”*.

Defenisi ini menekankan aspek efektifitas seleksi. Meskipun demikian, keputusan seleksi mestilah juga efisien. Seleksi harus meningkatkan proporsi karyawan sukses yang terpilih dan sekelompok pelamar dengan biaya semurah mungkin. Proses seleksi dimulai ketika para pelamar melamar pekerjaan di perusahaan, dan berakhir tatkala perusahaan mengambil keputusan pengangkatan (Restu, 2019).

Proses seleksi merupakan langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru (Nurmasyitah et al., 2023). Proses ini berbeda satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, ujian fisik.

Menurut (Cupian et al., 2020) bahwa proses seleksi seleksi merupakan penyaringan pelamar pekerjaan untuk memastikan apakah calon yang akan dipekerjakan tersebut merupakan calon yang dianggap paling tepat.

Penempatan

Banyak orang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dan proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah diterima, akhirnya seseorang status sebagai karyawan dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula (Hardiansyah & Nulhaqim, 2019).

Menurut (Supriatna, 2020) mengemukakan bahwa *“Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/ pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut*.

Ruang lingkup penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru (Sahadewa & Rahmawati, 2021). Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lama.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai (Safrizal, 2022) adalah sebagai berikut :

1. *Faktor Prestasi Akademis*

Prestasi akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa Sekolah Dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap karyawan dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula.

2. *Faktor Pengalaman*

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan , makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3. *Faktor Kesehatan Fisik dan Mental*

Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor tersebut di atas karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum pegawai yang bersangkutan diterima menjadi karyawan diadakan teruji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk, walaupun tes kesehatan tersebut tidak selamanya dapat menjamin bahwa yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani.

4. *Faktor status perkawinan*

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi karyawan wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi atau kantor cabang dimana suaminya bertugas.

5. *Faktor usia*

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan penimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Produktivitas

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Dalam hal ini tidak terlepas dengan efisiensi dan efektifitas (Martono, 2019). Produktivitas merupakan fungsi perkalian dan usaha karyawan (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui latihan-latihan (Martono, 2019).

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka penulis memberikan hipotesis sebagai berikut : “Diduga bahwa, seleksi dan penempatan karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan membahas variable bebas (*independent variable*) yang terdiri dari seleksi dan penempatan karyawan, sedangkan

variabel terikat (*dependent variable*), yaitu produktivitas tenaga kerja pada PT. Maju Cipta Perkasa.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang ada di PT. Maju Cipta Perkasa sebanyak 167 orang yang tercatat sampai tahun 2022. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* sebanyak 167 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif yaitu data mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi serta uraian tugas dan masing-masing bagian dalam perusahaan.
2. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari PT. Maju Cipta Perkasa dalam bentuk data numerik, seperti jumlah karyawan yang mengikuti seleksi dan penempatan, jumlah pendapatan proyek.

Sedangkan sumber data adalah sebagai berikut :

1. Data primer yaitu data, yang diperoleh dari perusahaan PT. Maju Cipta Perkasa dengan mengadakan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf karyawan yang menangani bagian personalia.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data-data dalam bentuk angka.

Metode yang digunakan dalam menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis kualitatif mengenai seleksi dan penempatan karyawan yaitu suatu analisis untuk melihat bagaimana proses seleksi dan penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan.
2. Analisis kuantitatif dengan alat analisis
 - a. Analisis produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan rumus:

$$\text{Prtk} = O / I$$

Dimana :

Prtk = Produktivitas tenaga kerja
 Output (O) = Jumlah pendapatan proyek
 Input (I) = Jumlah tenaga kerja (orang)

- b. Untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan karyawan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, digunakan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas tenaga kerja
 A = Nilai konstanta
 X₁ = karyawan yang mengikuti seleksi (orang)
 X₂ = karyawan yang mengikuti seleksi (orang)

- c. Analisis korelasi berganda adalah suatu analisis untuk mengetahui sejauhmana seleksi dan penempatan karyawan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, dengan rumus:

$$R_{yX_1X_2} = \sqrt{\frac{r^2y_{x_1} + r^2y_{x_2} - 2ry_{x_1}ry_{x_2}rx_1x_2}{1 - r^2x_1x_2}}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seleksi Tenaga Kerja

Proses seleksi yang dilakukan terdiri dari berbagai langkah spesifikasi yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses ini dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan penerimaan dan pengangkatan pelamar oleh atasan langsung.

Produktivitas Tenaga Kerja

Dalam rangka memperoleh tenaga kerja sebagaimana yang diharapkan manajemen perusahaan PT. Maju Cipta Perkasa melalui seleksi. Berikut disajikan data pendapatan termin proyek untuk tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Karyawan, Tahun 2018-2022

Tahun	Besarnya Jumlah Karyawan (orang)	Perkembangan Jumlah Karyawan	
		Orang	%
2018	10	-	-
2019	14	4	40
2020	19	5	35,71
2021	26	7	36,84
2022	37	11	42,31
Jumlah	106	27	154,86
Rata-rata	11	7	38,72

Sumber : PT. Maju Cipta Perkasa

Berdasarkan tabel 1 di atas, mengenai perkembangan jumlah karyawan dari tahun 2018 s/d tahun 2022 nampak bahwa jumlah tenaga kerja dalam 5 tahun terakhir rata-rata meningkat sebanyak 7 orang atau 3,872%, salah satu faktor yang mengakibatkan jumlah karyawan yang meningkat adalah karyawan disebabkan karena adanya peningkatan volume usaha kontraktor untuk lima tahun terakhir, yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Besarnya Pendapatan Jasa Termin Proyek, Tahun 2012 - 2022

Tahun	Seleksi dan penempatan Karyawan	Pendapatan Jasa Termin Proyek
2018	10	1.567.000.000
2019	14	2.558.500.000
2020	19	4.114.450.000
2021	26	8.114.500.000
2022	37	14.524.720.000

Sumber : PT. Maju Cipta Perkasa

Besarnya data produktivitas tenaga kerja untuk tahun 2018, 2019, 2020, 2021, dan 2022 dapat ditentukan sebagai berikut :

1. Besarnya produktivitas tenaga kerja selama tahun 2018 dapat ditentukan :

$$\text{Produktifitas tenaga kerja} = \frac{1.567.000.000}{10}$$

$$= \text{Rp. } 156.700.000$$

2. Besarnya produktivitas tenaga kerja selama tahun 2019 dapat ditentukan :

$$\text{Produktifitas tenaga kerja} = \frac{2.558.500.000}{14}$$

$$= \text{Rp. } 182.750.000$$

3. Besarnya produktivitas tenaga kerja selama tahun 2020 dapat ditentukan :

$$\text{Produktifitas tenaga kerja} = \frac{4.114.450.000}{19}$$

$$= \text{Rp. } 216.650.000$$

4. Besarnya produktivitas tenaga kerja selama tahun 2021 dapat ditentukan :

$$\text{Produktifitas tenaga kerja} = \frac{8.144.500.000}{26}$$

$$= \text{Rp. } 313.250.000$$

5. Besarnya produktivitas tenaga kerja selama tahun 2022 dapat ditentukan :

$$\text{Produktifitas tenaga kerja} = \frac{14.524.720.000}{37}$$

$$= \text{Rp. } 392.560.000$$

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas maka untuk lebih jelasnya akan disajikan besarnya produktivitas tenaga kerja pada PT. Maju Cipta Perkasa dapat dikemukakan melalui tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Produktivitas Tenaga Kerja, Tahun 2012 - 2022

Tahun	Seleksi dan penempatan Karyawan	Pendapatan Jasa Termin Proyek	Produktivitas Tenaga Kerja Per Orang
2018	10	1.567.000.000	156.700.000
2019	14	2.558.500.000	182.750.000
2020	19	4.114.450.000	216.550.000
2021	26	8.114.500.000	313.250.000
2022	37	14.524.720.000	392.560.000

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 3 yakni perhitungan produktivitas tenaga kerja selama 5 tahun terakhir menunjukkan perubahan produktifitas tenaga kerja per orang meningkat, ini dapat dilihat dari tahun 2019 meningkat sebesar Rp. 182.750.000,-, tahun 2020 meningkat sebesar Rp. 216.550.000,-, tahun 2021 meningkat sebesar Rp. 313.250.000,- dan tahun 2022 meningkat sebesar Rp. 392.560.000,-. Meningkatnya produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun disebabkan oleh karena pelaksanaan seleksi dan penempatan karyawan yang diterapkan oleh perusahaan telah dilakukan secara efisien dan efektif.

Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh seleksi dan penempatan terhadap produktivitas tenaga kerja, digunakan analisis linear berganda yang diolah dengan program

Statistical Problem Service Solution (SPSS) yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Program SPSS Atas Seleksi dan Penempatan Karyawan

Variabel	Regresi (β)	T (DF - 2)	Probability	R ²
X ₁	8,927	5,212	0,035	-0,974
X ₂	17,8920	6,771	0,021	0,984
Konstan = 61,059				
R = 9999				
R ² = 0,958				
P. Ratio = 470,70				

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, nampak bahwa variabel seleksi dan penempatan berpengaruh secara positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Untuk melihat bagaimana pengaruh secara parsial kedua variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan maka persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 61,059 + 8,927(X_1) \pm 17,892 (X_2)$$

$$b_0 = 61,059$$

b₁ = 8,927, yang berarti jika jumlah karyawan yang mengikuti seleksi (X₁) dinaikkan sebesar 1 orang, pengaruhnya terhadap produk-tifitas kerja akan meningkat sebesar 8.927.000

b₂ = 17,892, yang apabila perubahan seleksi meningkat sebesar 1 orang, pengaruhnya terhadap produk-tifitas kerja akan meningkat sebesar 17.892.000

Sedangkan untuk melihat besarnya nilai korelasi antara penempatan (X₁), seleksi (X₂) menunjukkan bahwa :

$$r_{2X_1} = 0,974; \text{probabilitas} = 0,035$$

$$r_{2X_2} = 0,984$$

$$= 0,021$$

r_{2X₁} = 0,974 yang berarti bahwa terdapat hubungan antara seleksi dengan produktivitas karyawan kuat dan positif.

r_{2X₂} = 0,984 yang berarti bahwa hubungan antara penempatan karyawan dan produktivitas tenaga kerja adalah kuat positif dan searah.

Sedangkan R² yaitu sebesar 0,958 atau 95,80% menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan searah antara seleksi dan penempatan karyawan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sedangkan non determinan $(1 - r)^2 = 0,042$ atau 42% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian untuk melihat pengaruh masing-masing variabel (seleksi dan penempatan) terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, dilakukan uji t (*uji regresi*) dengan rumus sebagai berikut :

1. Untuk variabel X₁

$$H_0 : B_1 = 0 \text{ (tak ada pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y)$$

$$H_1 : B_1 > 0 \text{ (ada pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y)$$

$$df = 2 (n - 2 \text{ atau } 5 - 1)$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t_{hitung} = 5,212$$

$$t_{tabel} = \alpha (0,05, 2) = 2,920$$

Disimpulkan bahwa oleh karena $t_{hitung} = 5,212 < t_{tabel} (0,05, 2) = 2,920$ maka pengaruh seleksi (X_1) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% berpengaruh signifikan.

2. Untuk variabel X_2

$$H_0 : B_1 = 0 \text{ (tak ada pengaruh } X_2 \text{ terhadap } Y)$$

$$H_1 : B_2 \geq 0 \text{ (ada pengaruh } X_2 \text{ terhadap } Y)$$

$$df = 2 \text{ (} n - 2 \text{ atau } 5 - 1)$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t_{hitung} = 6,771$$

$$t_{tabel} = 2,920$$

Disimpulkan bahwa oleh karena $t_{hitung} 6,771 > t_{tabel} 0,05 (3) 2,920$ maka pengaruh penempatan karyawan (X_2) terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dengan tingkat kepercayaan 95% mempunyai pengaruh nyata

3. Dari hasil analisis uji F (uji korelasi) dalam perhitungan tersebut di atas, dapat diketahui bahwa :

$$f_{hitung} = 470,70$$

$$f_{tabel} = (X - 1) (n - 2) = F 0,05 (2) (2) = 99,01$$

Oleh karena $F_{hit} = 470,70 > 99,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat hubungan X_1, X_2 terhadap Y . Dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

KESIMPULAN

1. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Seleksi dan Penempatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

SARAN

Saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan Pt. Maju Cipta Perkasa Makassar, yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan bahwa ada penempatan tenaga kerja melalui seleksi tetap digunakan.
2. Untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, maka disarankan agar perlunya diterapkan metode penempatan yang lebih tepat guna menunjang penarikan calon karyawan yang sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Menjaga kinerja produktivitas tenaga kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50–63.
- [2] Hardiansyah, R., & Nulhaqim, S. A. (2019). Analisis Seleksi dan Penempatan Pekerja

- Sosial di Pusat Kesejahteraan Sosial (PUSKESOS) Kota Bandung. *Share: Social Work Journal*, 9(2), 208–218.
- [3] Iwang, I. S. (2020). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pembimbing Penyuluh Lapangan (PPL) Koperasi Wanita Setia Bhakti Wanita Jawa Timur. *Eco-Socio: Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 1–7.
- [4] Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- [5] Martono, R. V. (2019). *Analisis Produktivitas dan efisiensi*. Gramedia Pustaka Utama.
- [6] Nurmasiyah, P., Amini, A., Salim, A., Fransiska, I., Daris, K., & Suryani, K. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 2046–2052.
- [7] Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356.
- [8] Restu, V. D. (2019). *Analisis Pelaksanaan Sistem dan Proses Seleksi Calon Peserta Program Kepemudaan untuk Tingkat Nasional pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat*. Universitas Andalas.
- [9] Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*.
- [10] Sahadewa, I. G. N. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20.
- [11] Supriatna, D. (2020). Analisis Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit System Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(3), 525–538.
- [12] Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John EHJ FoEh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN