

PAPER NAME

riskawulandari_(191120025).docx

AUTHOR

Riska Wulandari

WORD COUNT

2635 Words

CHARACTER COUNT

16895 Characters

PAGE COUNT

13 Pages

FILE SIZE

52.1KB

SUBMISSION DATE

Jan 30, 2023 3:37 PM GMT+8

REPORT DATE

Jan 30, 2023 3:38 PM GMT+8**● 18% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 18% Internet database

● Excluded from Similarity Report

- Publications database
- Crossref Posted Content database
- Small Matches (Less than 25 words)
- Crossref database
- Submitted Works database

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PALOPO

Riska Wulandari¹, Muhammad Kasran², Suparni Sampetan³

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Palopo; Jl. Jend.Sudirman Km. 03, Binturu,(0472)327429

³Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail :¹rskawulandari23@gmail.com,²muhammadkasran@umpalopo.ac.id,³suparni@umpalopo.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan perlu meninjau karyawan agar dapat mengoptimalkan hasil produksi yang berkualitas dan mengetahui pentingnya faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *accidental sampling* dengan jumlah 115 responden. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui Analisis Regresi Berganda menggunakan Aplikasi SPSS. Berdasarkan penelitian ini hasil menetapkan Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Companies need to review employees so they can optimize quality production results and know the importance of factors that influence employee performance. This study aims to analyze taken using the accidental sampling method with a total of 115 respondents. Data were analyzed using a quantitative approach through Multiple Regression Analysis using the SPSS Application. Based on this research, the results of determining recruitment have no effect on employee performance. Work Placement affects Employee Performance. Recruitment and Work Placement have a positive and simultaneous effect on Employee Performance.

Keywords : Recruitment, Work Placement, Employee Performance.

Latar Belakang

Mengubah dan memperkuat peran fungsi SDM dapat membantu keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja organisasi dan memengaruhi kinerja organisasi dengan menciptakan nilai atau memanfaatkan praktik dan tujuan manajemen sumber daya manusia. Ini tidak terbatas pada karyawan fungsional, tetapi juga mencakup tingkat manajemen (Suhaila et al., 2021). Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari serta memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang digunakan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Handayani & Anisa Br Sinulingga, 2018). Menurut (Supriaddin, 2020) juga mengatakan rekrutmen suatu kegiatan dalam mendapatkan tenaga kerja guna mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam suatu perusahaan. Kegiatan rekrutmen berfokus pada calon karyawan yang dipanggil kembali. Kegiatan rekrutmen dapat digunakan untuk membentuk opini publik menguntungkan dan mempengaruhi calon untuk menyerah ditinggikan atau tidak (Lina, 2020).

Penempatan adalah tugas yang penting dari manajemen sumber daya manusia. Apakah seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu atau tidak tergantung pada penempatannya. Jika fungsi fasilitasi tidak dilakukan dengan baik, maka dapat berakibat fatal bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. (Purnaswati, 2020). Definisi lain Penempatan Kerja merupakan proses pemberian pekerjaan terhadap karyawan baru sesuai dengan ruang lingkup dan mampu bertanggung jawab pada tugas dan pekerjaannya (Setiawan & Bagia, 2021). Penempatan Kerja perlu di perhatikan terhadap Kinerja Karyawan agar bisa mengoptimalkan kinerja mereka. Penempatan yaitu seseorang yang di tempatkan di posisi pekerjaan yang tepat serta dapat menentukan seberapa baik seorang karyawan cocok pada pekerjaan itu karena akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Damayanti, 2018).

Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya (Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana, 2014).

Landasan Teori

Rekrutmen

(Puranti *et al.*, 2020) Rekrutmen adalah proses mencari dan mengangkat karyawan, baik di dalam maupun luar perusahaan yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Dalam Rekrutmen menurut (Khairuddin & Yuliana, 2019) indikator sebagai berikut :

1. Kualitas Karyawan

Artinya, rekrutan harus patuh perusahaan sehingga sesuai dengan kualifikasi posisi yang akan di isi dengan menganalisis dekskripsi dan spesifikasi pekerjaan.

2. Jumlah Karyawan

Artinya mencocokkan apa yang dibutuhkan dengan pekerjaan yang tersedia. Oleh untuk mencapai hal ini, kebutuhan staff juga harus antipasi analisis kebutuhan pekerjaan.

3. Biaya, artinya jumlah biaya yang di butuhkan minimal.

4. Buat rencana dan keputusan – keputusan perekrutan strategis.

5. Fleksibilitas, kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dalam berbagai situasi berbeda.

6. Pertimbangan – Pertimbangan hukum.

Penempatan Kerja

Penempatan adalah suatu mekanisme pemberian tugas dan jabatan kepada pegawai yang telah lulus seleksi sampai batas yang ditentukan dan mampu mengambil tanggung jawab untuk semua risiko dan peluang yang tampak dalam tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab (Sarwani, 2017).

Menurut Suwatno (2011, hal.129) ada beberapa indikator penempatan kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan hal yang harus di miliki seorang karyawan dengan persyaratan.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan kerja hal yang harus di miliki seorang karyawan dengan wajar.

3. Keterampilan Kerja

Keterampilan atau keahlian hal yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan hal yang penting karena dapat memberikan kita kesempatan untuk dapat memegang tanggung jawab dalam suatu perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian kerja yang di peroleh karyawan secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supatmi et al., 2012).

Menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) beberapa indikator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas kerja adalah suatu kondisi yang dapat berubah dari seseorang terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepada perusahaan sehingga memenuhi harapan. Sebuah perusahaan di mana kualitas itu dihargai oleh presisi, keterampilan, kelengkapan dan kemurnian pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

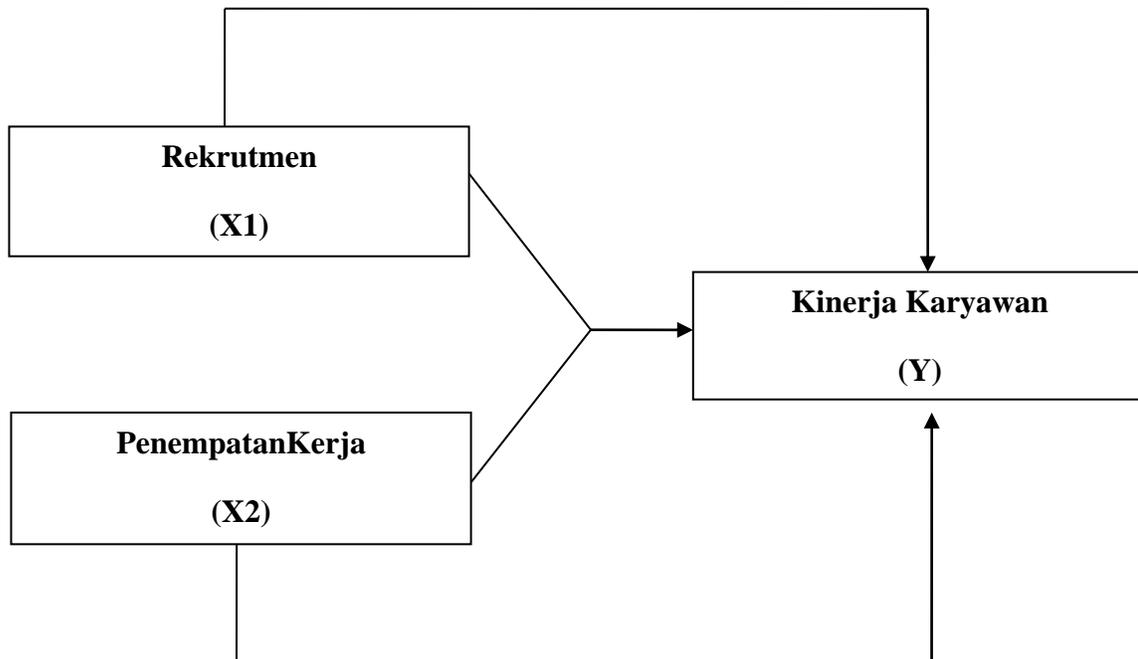
Kemampuan karyawan agar melaksanakan pekerjaan yang tugaskan oleh perusahaan adalah bentuk evaluasi yang digunakan untuk mendefenisikan seorang karyawan jumlah pekerjaan baik atau buruk.

3. Keandalan

Keandalan karyawan merupakan bagian dari evaluasi kinerja yang bertugas untuk dapat melakukan pekerjaan yang diinginkan. Dimana seorang anggota staf dapat diandalkan ketika mereka bisa ikuti arahan di tempat kerja, self-starter, rajin dan selalu hati-hati dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap, yang terdiri dari bagaimana sikap seorang karyawan terhadap perusahaan dan bagaimana karyawan berinteraksi dengan karyawan lain di tempat kerja.



Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan informasi mengenai indikator terkait variabel penelitian dengan menggunakan data primer. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode accidental sampling dengan jumlah 115 responden. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui Analisis Regresi Berganda menggunakan Aplikasi SPSS.

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : Diduga Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo
2. Hipotesis 2 : Diduga Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo
3. Hipotesis 3 : Diduga Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Kota Palopo

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Tujuan dari uji validasi adalah untuk mengetahui setiap pernyataan yang dimasukkan di kuesioner, apakah pernyataan tersebut valid atau tidak. Ini ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka data tersebut valid dan jika nilai r hitung $<$ r tabel datanya tidak valid. Berikut adalah hasil pemeriksaan validasi variabel rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

5
Tabel 1. Hasil Uji Validasi

Variabel	R-hitung	R-tabel	Ket.
Rekrutmen (X1)			
X1.1	0,490	0,1832	VALID
X1.2	0,715	0,1832	VALID
X1.3	0,653	0,1832	VALID
X1.4	0,687	0,1832	VALID
X1.5	0,763	0,1832	VALID
X1.6	0,729	0,1832	VALID
Penempatan Kerja			
6 (X2)			
X2.1	0,783	0,1832	VALID
X2.2	0,617	0,1832	VALID
X2.3	0,656	0,1832	VALID
X2.4	0,804	0,1832	VALID
X2.5	0,829	0,1832	VALID
X2.6	0,434	0,1832	VALID
X2.7	0,276	0,1832	VALID
Kinerja Karyawan			
(Y)			
Y1	0,680	0,1832	VALID
Y2	0,582	0,1832	VALID
Y3	0,662	0,1832	VALID
Y4	0,719	0,1832	VALID
Y5	0,570	0,1832	VALID
Y6	0,614	0,1832	VALID
Y7	0,758	0,1832	VALID
Y8	0,656	0,1832	VALID

Sumber : data primer diolah 2023

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data adalah menunjukkan data yang valid saat menggunakan pengujian validitas dengan IBM SPSS Statistics 22 for windows karena ketiga elemen variabel memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$.

2. Uji Realibilitas

Menurut (Arsih et al., 2018) sebagai alternatif jawaban, jika terdapat lebih dari dua maka digunakan uji reabilitas dengan uji cronbach alpha yang nilainya dibandingkan dengan koefisien reabilitas terkecil yang dapat diterima. Reabilitas dibawah 0,6 = kurang baik ; 0,7 = dapat diterima dan diatas 0,8 = baik. Berikut adalah hasil uji reabilitas variabel rekrutmen (X1), penempatan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,763	RELIABEL
Penempatan Kerja ((X2)	0,756	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	RELIABEL

Sumber : data primer diolah 2023

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 yang berarti bahwa seluruh variabel tersebut adalah Reliabel.

3. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 3, Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.651	2.094		4.132	.000
	Rekrutmen (X1)	.208	.136	.162	1.534	.128
	Penempatan Kerja (X2)	.674	.117	.608	5.752	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah 2023

a. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (persial) X_1 Terhadap Y adalah sebesar 0,128 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 1,534 < t_{tabel} 1,981, sehingga Rekrutmen(X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

b. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (persial) X_2 Terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 5,752 > t_{tabel} 1,981, sehingga, Penempatan Kerja(X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

4. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811.122	2	405.561	69.521	.000 ^b
	Residual	653.365	112	5.834		
	Total	1464.487	114			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

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

Sumber : data primer diolah 2023

Dari data tabel 4 diatas terlihat nilai sig. pengaruh (simultan) X_1 dan X_2 terhadap Y adalah 0,000 < 0,05, nilai f hitung 69,521 > f tabel 3,078 sehingga dapat disimpulkan H_3 diterima yang artinya ada pengaruh pada Rekrutmen (X_1), Penempatan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.546	2.415

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen
Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat kita ketahui untuk nilai R Square adalah sebesar 0,554. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 55.4% dengan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t di peroleh pengaruh Rekrutmen(X_1) terhadap Kinerja(Y) pada karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo dengan T_{hitung} sebesar $1,534 < T_{tabel} 1,981$. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Dengan demikian semakin baik Rekrutmen yang dirasakan oleh karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Semakin tinggi pula tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat Rekrutmen pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo, semakin rendah pula kinerja karyawannya. sehingga dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 1** yang menyatakan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t di peroleh pengaruh Penempatan Kerja(X_2) terhadap Kinerja(Y) pada karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo dengan T_{hitung} sebesar $5,752 > T_{tabel} 1,981$. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Dengan demikian semakin baik Penempatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Semakin tinggi pula tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat Penempatan Kerja pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo, semakin rendah pula kinerja karyawannya. sehingga dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 2** yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t di peroleh Rekrutmen(X1) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 1,534 dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,162 nilai signifikan sebesar $0,128 > 0,05$, Penempatan Kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 5,752 dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,608 nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Semakin baik Rekrutmen dan Penempatan Kerja yang dimiliki oleh karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat Rekrutmen dan Penempatan Kerja pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo semakin rendah pula kinerja karyawannya, sehingga dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 4** yang menyatakan bahwa Rekrutmen dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**.

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo berpengaruh secara simultan, berarti secara bersama-sama memiliki hubungan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo dengan Judul “ Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo”. Memiliki kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan. Terima kasih kepada kedua orang tua yang selalu mendoakan saya dan memberikan semangat, terima kasih juga kepada Muhammad Kasran, S.E., M.M. dan Suparni Sampetan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang selalu mendampingi dan membantu saya dalam proses pembuatan artikel ini.

Daftar Pustaka

- 4 Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>
- 1 Damayanti, I. (2018). Pengaruh penempatan karyawan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3.
- 11 Handayani, P., & Anisa Br Sinulingga, N. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1), 2684–9747.
- 10 Khairuddin, H., & Yuliana. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tata Sentosa. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.
- 3 Puranti, W. Y., Zamzam, F., & Romli, H. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Tenaga Ahli terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 83–92. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.9>
- 9 Purnaswati, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara, TBK. Kartor Cabang Kediri). *Jurnal Ilmiah*

Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, 9(1), 1–15.

8 Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.

2 Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.

1 Sarwani, S. (2017). the Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 81–89.
<https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>

Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20.
<https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28625>

7 Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>

Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.

Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084.

● **18% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 18% Internet database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	researchgate.net Internet	4%
2	eprintslib.ummgl.ac.id Internet	2%
3	journal.stiemb.ac.id Internet	1%
4	repository.untar.ac.id Internet	1%
5	ejournal.upbatam.ac.id Internet	1%
6	es.scribd.com Internet	1%
7	jurnalmahasiswa.uma.ac.id Internet	1%
8	eprints.umk.ac.id Internet	1%
9	repository.fe.unj.ac.id Internet	1%

10	journal.unrika.ac.id Internet	1%
11	jurnaltsm.id Internet	1%
12	ejurnal.stiewidyamanggalia.ac.id Internet	<1%