

# THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, SELECTION AND WORK PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDO PORCELAIN

In Hardiyanti<sup>1\*</sup>, Muhamad Abdul Rosyid, Isrok

<sup>1,2,3)</sup> Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, University Muhammadiyah Tangerang

\*Corresponding Author(s) Email : [iinhardiyanti123@gmail.com](mailto:iinhardiyanti123@gmail.com)

## ABSTRACT

*Management of human resources (HR) is important in achieving goals because the company expects good performance from each employee in carrying out the tasks that have been given. Therefore, the company realizes that human resources (HR) is the basic capital in the process of achieving the goals that have been set. The research approach that the authors use is descriptive and associative research with a quantitative approach. The method used in this research is to use the survey method, where the author distributes questionnaires for data collection. In the results of research on recruitment (X1) and employee performance (Y), the results obtained were  $t_{count} > t_{table}$  ( $6.760 > 1.67866$ ) with a significance of  $0.000 < 0.05$ . Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that Recruitment (X1) has a positive and significant influence on Employee Performance at PT Indo Porcelain, so  $H_1$  is thus proven (accepted). In the selection research results (X2) and Employee Performance (Y) obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $1.764 > 1.67866$ ) with a significant  $0.001 < 0.05$ . Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that Selection (X2) has a positive and significant influence on Employee Performance, thus  $H_1$  is proven (accepted). In the selection research results (X2) and Employee Performance (Y) obtained  $t_{table} = 1.67866$  so  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.675 > 1.67866$ ) with a significance of  $0.001 < 0.05$ . Then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning Work Placement (X3) has a positive and significant effect on employee performance, thus  $H_1$  is proven (accepted). The overall research results explain that recruitment selection and job placement have a significant influence on the performance of PT Indo Porcelain employees.*

DOI:

10.31000/combis.v3i1.10131

Article History:

Received: 12/01/2021

Reviewed: 22/1/2021

Revised: 31/01/2021

Accepted: 31/01/2021

**Keywords:** Recruitment, Selection, Work Placement, Employee Performance

---

## Introduction

Ketersediaan sumber daya yang memiliki kualitas ialah aset yang tak terhingga bagi perusahaan. Perusahaan berupaya mendapatkan serta menempatkan karyawannya dengan tepat dan disesuaikan dengan kemampuannya supaya bisa mencapai tujuan perusahaan.

Pertumbuhan perusahaan sangat tergantung pada produktivitas karyawan perusahaan. Penataan manajemen sumber daya manusia yang profesional adalah dengan harapan agar karyawan dapat bekerja secara efektif. Pengelolaan karyawan yang profesional ini harus dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengukuran bakat, perencanaan karir dan pengembangan karyawan. Diharapkan dengan adanya rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Indo porcelain. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Dengan kata lain kinerja karyawan juga ditentukan oleh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik maka rekrutmen, seleksi karyawan harus sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan karyawan, dan penempatan kerja karyawan juga harus bisa memempertanggung jawabkan segala resiko atas tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kondisi fenomena fakta/empirik dan kesenjangan pendapat para ahli serta hasil penelitian sebelumnya, seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi, serta penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, yang dituangkan ke dalam skripsi yang berjudul "**Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Porcelain**".

## Literature Review

Berdasarkan latar belakang, rumusan masala, tujuan penelitian, dan tinjauan teoritis dari uraian di atas, maka ipotesis penelitian ini adala sebagai berikut:

Rekrutmen merupakan proses pencarian calon tenaga kerja yang di ciptakan perusahaan untuk memperoleh karyawan. Rekrutmen yang tepat yang di ciptakan oleh perusahaan akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa peneliti yang menyatakan rekrutmen berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan. Menurut Chairoel (2019) dan Latif (2018) membahas mengenai bagaimanapengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dari penelitian ini menyatakan bahwarekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut Tarwijo (2018) juga menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas peneliti menyatakan bahwa hipotesis pertama, yaitu: **H1: Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo porcelain**

Seleksi merupakan tahap yang dilakukan setelah proses rekrutmen dimana tahap tersebut nantinya akan mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan danya seleksi yang tepat perusahaan akan mendapat tenaga kerja yang professional. Terdapat beberapa peneliti yang menyatakan bahwaseleksi berpengaruh positif signifikan. Menurut Caecilia Rosa (2017) dan Tengku et al (2017) membahas mengenai bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa seleksi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas peneliti menyatakan bahwa hipotesis kedua, yaitu:

**H2: seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo porcelain**

Penempatan kerja ialah aspek penting yang begitu berpengaruh terhadap kinerja dalam menentukan keuksesan atau tidaknya perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Menurut Tengku Ariefanda (2017) dan Arif (2019) membahas mengenai

bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan adanya pengaruh positif antara penempatan kerja terhadap kinerja. Dari uraian di atas peneliti menyatakan bahwa hipotesis kedua, yaitu:

**H3: penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo porcelain**

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arthur V. T. Palembang, Olivia S. Nelwan, & Merinda Pandowo (2017) dan Muhammad Aji (2022) menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

**H4 : Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Porcelain**

**Methods**

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Teknik Non Propability sampling berjenis sampling jenuh dengan demikian, subjek dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang ada berjumlah 90 orang. Data diambil dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Indo Porcelain. Kemudian, alat ukur yang digunakan adalah skala dengan format Skala Likert.

**Result and Discussion**

Deskripsi responden dalam penelitian ini akan disajikan dengan maksud untuk menggambarkan identitas responden menurut jenis kelamin, usia responden dan jenis pendidikan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

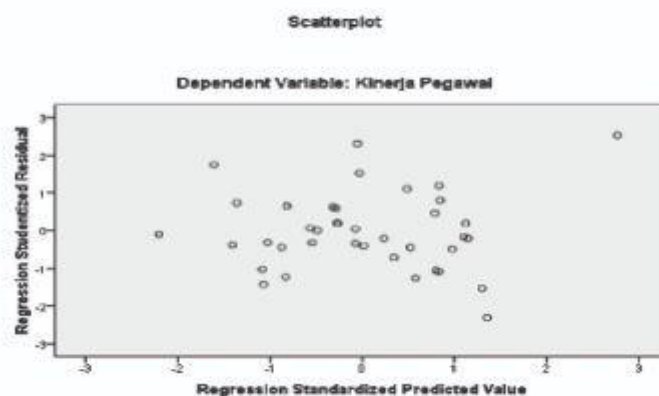
Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi responden jenis kelamin pria dan wanita, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Sesuai gambar yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 27 orang atau sebesar 54%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden di PT. Indo Porcelain adalah Laki – Laki.

**1. Karakteristik Responden Menurut Usia**

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan atas responden untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Gambar di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 19th - 25th yakni sebanyak 36 orang atau sebesar 72%.



### Gambar III. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada grafik *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y. Halini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat pengaruh variabel independenterhadap variabel dependen.

**Table I. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	,749	1,335
	Seleksi	,920	1,087
	Penempatan Kerja	,691	1,446
	Kinerja Karyawan	,907	1,103

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang lebih >0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Pada table nilai tolerance variabel Rekrutmen 0,749, Seleksi 0,920 dan Penempatan Kerja sebesar 0,691, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,907. Sedangkan nilai VIF variabel Rekrutmen 1,335, Seleksi 1,087, penempatan karyawan 1,446 dan Kinerja Karyawan 1,103. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

Adapun Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor. Berikut hasil olah data SPSS untuk regresi berganda:

**Tabel II**  
**Hasil Pengujian antara Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Penempatan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2,612	1,874		5,220	.001
	Rekrutmen	.872	.025	.484	3,760	.000
	Seleksi	.734	.763	.021	9,765	.000
	Penempatan Kerja	.654	.670	.642	5,890	.000

Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan *output* tabel pada *Unstandardized Coefficients* kolom B untuk nilai *Constant* (a) adalah 2,612, sedangkan nilai koefisien Rekrutmen (b) 0,872, koefisien Seleksi (b) -0,734 dan koefisien Penempatan Kerja (b) 0,670 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:  $Y = 2,612 + 0,872X_1 - 0,734X_2 + 0,670X_3 + e$  Koefisien (b) dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari hasil persamaan tersebut pada penelitian ini diterjemaahkan bahwa Kinerja Karyawan dalam keadaan tetap atau tidak dipengaruhi oleh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Kondisi Kinerja Karyawan sudah

memiliki nilai 2,612, kemudian setelah dipengaruhi oleh Rekrutmen dengan kenaikan 1 maka meningkatkan nilai Kinerja sebesar 0,872, dari variable Seleksi sebesar -0,734 dari setiap kenaikan 1 dan dari variable Penempatan Kerja sebesar -0,670 dari setiap kenaikan 1.

**a. Uji Kolerasi**

**Tabel III**  
**Hasil Pengujian antara Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Penempatan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,678	,704	2.538

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel hasil analisis antara Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,748 pada kolom R. Dengan demikian korelasi antara Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Indo Porcelain mempunyai nilai korelasi 0,847 dan termasuk kriteria korelasi “Kuat” (0,600 – 0,799).

**2. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel IV**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 <sup>a</sup>	,618	,807	4.097

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Output SPP pada table di atas diperoleh nilai Adjusted R Square 0,807 kemudian dikalikan 100% sesuai rumus uji koefisien determinasi ( $r^2 \times 100\%$ ), sehingga diperoleh 80,70%.

**UJI HIPOTESISI**

**a. Uji f**

**Tabel V. Hasil Uji Signifikan (Uji F) Variabel Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) dan Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634,994	3	217,520	32,650	,000 <sup>b</sup>
	Residual	492,504	46	6,920		
	Total	683,609	48			

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sebelum membandingkan nilai  $F_{hitung}$  terlebih dahulu mencari nilai  $F_{tabel}$  rumusnya:  $df1 = k - 1$  dan  $df2 = n - k$ , dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jumlah sampel pembentuk regresi tersebut sebanyak 42. Maka  $Df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$ ,  $df2 = n - k = 50 - 4 = 46$  ( $46; 0,05$ ) = 1,67866 pengujian dilakukan pada  $\alpha = 5\%$ , maka nilai F tabelnya adalah 3,29.

Tabel pada kolom F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 32,650. lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 1,67866 (f tabel terlampir), atau dengan membandingkan nilai probabilitas ( $sig.F\ change$ ) = 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah Hipotesis diterima, yang menyatakan: Terdapat pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Porcelain.

**b. Uji t**

**Tabel VI. Hasil Uji t Variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	2,612	11,874		4.220	.001
Rekrutmen	.192	.215	.190	6.760	.000

Berdasarkan table thitung Rekrutmen Sebesar 6,760 dibanding dengan ttabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh ttabel = 1,67866 jadi thitung > ttabel (6,760 > 1,67866) dengan signifikan 0,000 < 0,05 .Maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dengan demikian H1 terbukti (diterima).

**Tabel VII. Hasil Uji t Variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2					
(Constant)	.275	.008		2.261	.002
Seleksi	.070	.122	.262	1.764	.001

Berdasarkan table thitung Rekrutmen Sebesar 1,764 dibanding dengan ttabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh ttabel = 1,67866 jadi thitung > ttabel (1,764 > 1,67866) dengan signifikan 0,001 < 0,05 .Maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya Seleksi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dengan demikian H1 terbukti (diterima).

**Tabel VIII. Hasil Uji t Variabel Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
3						
	(Constant)	1.456	1,674		.987	.000
	Penempatan Kerja	2.723	2.205	3.920	4.675	.001

Berdasarkan table thitung Rekrutmen Sebesar 4,675 dibanding dengan ttabel yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh ttabel = 1,67866 jadi thitung > ttabel ( $4,675 > 1,67866$ ) dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Rekrutmen (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dengan demikian  $H_1$  terbukti (diterima).

**Interpretasi Hasil Penelitian**

Interpretasi data digunakan untuk menarik kesimpulan dari data statistic yang telah dianalisis. Berdasarkan hasil analisis data, maka interpretasi hasil penelitian sebagai berikut:

**Pengaruh rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pada hasil penelitian rekrutmen (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil thitung > ttabel ( $6,760 > 1,67866$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Porcelain, maka dengan demikian  $H_1$  terbukti (diterima).

Hasil penelitian ini sejala dengan penelitian yang dilakukan oleh Lucy Chairael (2019), menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KC Padang.

**Pengaruh seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pada hasil penelitian seleksi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh thitung > ttabel ( $1,764 > 1,67866$ ) dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Seleksi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dengan demikian  $H_1$  terbukti (diterima).

Hasil penelitian ini sejala dengan penelitian yang dilakukan oleh (Caecilia Rosa 2017), menyatakan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gramedia Jakarta.

**Pengaruh penempatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pada hasil penelitian seleksi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh ttabel = 1,67866 jadi thitung > ttabel ( $4,675 > 1,67866$ ) dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Penempatan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka dengan demikian  $H_1$  terbukti (diterima).

Hasil penelitian ini sejala dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tengku Ariefanda, 2017), menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Garuda Metalindo

### **Pengaruh Seleksi (X1) Rekrutmen (X2) dan Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian seleksi, rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini di buktikan hasil uji t penempatan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung} = 1,67866$  jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,675 > 1,67866$ ) dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Hasil uji t  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,764 > 1,67866$ ) dengan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Seleksi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,760 > 1,67866$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Rekrutmen (X1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Aji, 2022), menyatakan bahwa seleksi rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Angka Pura I.

### **Conclusion and Suggestion**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan bab sebelumnya mengenai apakah ada pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indo Porcelain. Berikut hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

1. Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Porcelain, hasil t hitung  $>$  t tabel ( $6,760 > 1,67866$ )  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dengan demikian  $H_1$  terbukti (diterima).
2. Seleksi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Porcelain, hasil t hitung  $>$  t tabel ( $1,764 > 1,67866$ )  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dengan demikian  $H_1$  terbukti (diterima).
3. Penempatan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Indo Porcelain, hasil t hitung  $>$  t tabel ( $4,675 > 1,67866$ )  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka dengan demikian  $H_1$  terbukti (diterima).

Berdasarkan hasil penelitian seleksi, rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

### **Acknowledgement (if any)**

Terimakasih kami ucapkan kepada PT Indo Porcelain yang sudah memperbolehkan penelitian. Terimakasih kepada dosen pembimbing yang sudah memberikan arahan dan saran selama menyusun jurnal ini.

### **Reference**

- A.E. Tekkay., O.S. Nelwan., M.H.Ch. Pandowo, (2019) —*Pengaruh proses rekrutmen seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan* ISSN 2303-1174
- Abbas, D. S., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2022). THE IMPLEMENTATION OF A MANAGEMENT AUDITON HR RECRUITMENT TO ASSESS THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 14(2), 243-251.
- Abbas, D. S., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2023). Determinant of company value: evidence manufacturing Company Indonesia. *Calitatea*, 24(192), 183-189.
- Anshori Sidik, (2019) —*Pengaruh proses rekrutmen seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BNI Syariah kantor cabang bumi serpong*
- Ariyana, A., Enawar, E., Ramdhani, I. S., & Sulaeman, A. (2020). The application of discovery learning models in learning to write descriptive texts. *Journal of English Education and Teaching*, 4(3), 401-412.
- Astakoni, I. M. P., Sariyani, N. L. P., Yulistiyono, A., Sutaguna, I. N. T., & Utami, N. M. S. (2022). Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Commitment; Individual Spirituality as Moderating Variable. *ITALIENISCH*, 12(2), 620-631.



- Caecilia Rosa. (2017). Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT Gramedia. Jakarta.
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: Evidence from south east asian industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67-88.
- Gozhali & Ratmono.(2018). Analisis multivariat dan ekonometrika teori konsep dan aplikasi dengan eviews. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan, G. G., Wening, N., Supono, J., Rahayu, P., & Purwanto, A. (2021). Successful Managers and Successful Entrepreneurs as Head of Successful Families in Building a Harmonious Family. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 57(9), 4904-4913.
- Hadi Poernomo. (2019).Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia. Universitas Islam Majapahit. Jawa Timur.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Harold Koontz, Cyril O'Donnell, Heinz Weihrich (2019) manajemen** Jakarta : Erlangga
- Hidayat, I., Ismail, T., Taqi, M., & Yulianto, A. S. (2022). Investigating In Disclosure Of Carbon Emissions: Influencing The Elements Using Panel Data. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 12(3), 721-732.
- Hindriari. (2018). Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Boga Sari. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Tangerang
- Immawati, S. A., & Rauf, A. (2020, March). Building satisfaction and loyalty of student users ojek online through the use of it and quality of service in tangerang city. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1477, No. 7, p. 072004). IOP Publishing.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (MSDM). Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka
- Joko Supono, Ngadino Surip, Ahmad Hidayat Sutawidjaya, Lenny Christina Nawangsari. (2020). Model of Commitment for Sustainability Indonesian SME's Performance: A Literature Review. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 8772-8784. Retrieved from <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/18715>
- Kevin. (2017).Pengaruh Seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Universitas Brawijaya. Malang.
- Lucy Chairael. (2019). Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan penempatan kerja terhadap kualitas SDM produktifitas kerja karyawan Bank Mandiri. Universitas Andalas. Padang.
- Masturoh & Anggita,( 2018), Metode Penelitian. Jakarta.
- Muammad busro (2020). *teori-teori sumber daya manusia*. jakarta : Prenadamedia Group, 2020
- Muhammad Aji, (2022), Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Universitas pembangunan veteran Jakarta. Jakarta.
- Muharam, H., Chaniago, H., Endraria, E., & Harun, A. B. (2021). E-service quality, customer trust and satisfaction: market place consumer loyalty analysis. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(2), 237-254.
- Nathasia. (2022). Pengaruh Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bandara Udara Internasional Sam Ratulangi. Manado.
- Nugroho Aji, (2018), Proses Rekrutmen dan seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar
- Ong, F., Purwanto, A., Supono, J., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Does Quality Management System ISO 9001: 2015 Influence Company Performance? Answers from Indonesian Tourism Industries. *Test Engineering & Management*, 83, 24808-24817.
- Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.
- Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.
- Purwanto, A. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in indonesian industries. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 287-298.
- Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*.

The Influence Of Recruitment, Selection And Work Placement On Employee Performance At  
PT. Indo Porcelain By Iin Hardiyanti1\*, Muhamad Abdul Rosyid, Isrok

- R.Supomo, Eti Nurhayati (2018) *Manajemen sumber daya manusia*** Bandung : Yrama Widya
- Riyadi, S. (2021). Effect of E-Marketing and E-CRM on E-Loyalty: An Empirical Study on Indonesian Manufactures. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 5290-5297.
- S Nurhasanah, S. (2019). *Analisis Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kota Bandung*. Skripsi , 1-151
- Samsudin. (2021). Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sankyu Indonesia. Universitas Setang Raya. Cilgon.
- Setyaningrum, R. P., Kholid, M. N., & Susilo, P. (2023). Sustainable SMEs Performance and Green Competitive Advantage: The Role of Green Creativity, Business Independence and Green IT Empowerment. *Sustainability*, 15(15), 12096.
- Subargus, A., Wening, N., Supono, J., & Purwanto, A. (2021). Coping Mechanism of Employee with Anxiety Levels in the COVID-19 Pandemic in Yogyakarta. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, cv
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharti, E., & Ardiansyah, T. E. (2020). Fintech Implementation On The Financial Performance Of Rural Credit Banks. *Jurnal Akuntansi*, 24(2), 234-249.
- Sukirwan, S., Muhtadi, D., Saleh, H., & Warsito, W. (2020). PROFILE OF STUDENTS' JUSTIFICATIONS OF MATHEMATICAL ARGUMENTATION. *Infinity Journal*, 9(2), 197-212.
- Surianti, Wijaya. (2018). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati*. Jurnal Ilmiah Smart Volume II No.1, Juni 2018, Hal : 39 – 47
- Surip, N., Sutawijaya, A. H., Nawangsari, L. C., & Supono, J. (2021). Effect of Organizational Commitment on the Sustainability Firm Performance of Indonesian SMEs. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(2), 6978-6991.
- Tengku Ariefanda, (2017), pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja, institut pertanian Bogor, Bogor,
- Wamiliana, W., Usman, M., Warsito, W., Warsono, W., & Daoud, J. I. (2020). USING MODIFICATION OF PRIM'S ALGORITHM AND GNU OCTAVE AND TO SOLVE THE MULTIPERIODS INSTALLATION PROBLEM. *IJUM Engineering Journal*, 21(1), 100-112.
- Widyaningrum, M Enny (2019) *Manajemen sumber daya manusia*. FEB UBHARA Surabaya, pp. 1-153. ISBN 978-602-744-244
- Wulandari, I., & Rauf, A. (2022). Analysis of Social Media Marketing and Product Review on the Marketplace Shopee on Purchase Decisions. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 11, 274-284.
- Zatira, D., & Suharti, E. (2022). Determinant Of Corporate Social Responsibility And Its Implication Of Financial Performance. *Jurnal Akuntansi*, 26(2), 342-357.
- Abbas, D. S., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2022). THE IMPLEMENTATION OF A MANAGEMENT AUDITON HR RECRUITMENT TO ASSESS THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 14(2), 243-251.
- Abbas, D. S., Ismail, T., Taqi, M., & Yazid, H. (2023). Determinant of company value: evidence manufacturing Company Indonesia. *Calitatea*, 24(192), 183-189.
- Ariyana, A., Enawar, E., Ramdhani, I. S., & Sulaeman, A. (2020). The application of discovery learning models in learning to write descriptive texts. *Journal of English Education and Teaching*, 4(3), 401-412.
- Astakoni, I. M. P., Sariyani, N. L. P., Yulistiyono, A., Sutaguna, I. N. T., & Utami, N. M. S. (2022). Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Commitment; Individual Spirituality as Moderating Variable. *ITALIENISCH*, 12(2), 620-631.
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of talent management, authentic leadership and employee engagement on job satisfaction: Evidence from south east asian industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 67-88.

Gunawan, G. G., Wening, N., Supono, J., Rahayu, P., & Purwanto, A. (2021). Successful Managers and Successful Entrepreneurs as Head of Successful Families in Building a Harmonious Family. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 57(9), 4904-4913.

Hidayat, I., Ismail, T., Taqi, M., & Yulianto, A. S. (2022). Investigating In Disclosure Of Carbon Emissions: Influencing The Elements Using Panel Data. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 12(3), 721-732.

Immawati, S. A., & Rauf, A. (2020, March). Building satisfaction and loyalty of student users ojek online through the use of it and quality of service in tangerang city. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1477, No. 7, p. 072004). IOP Publishing.

Joko Supono, Ngadino Surip, Ahmad Hidayat Sutawidjaya, Lenny Christina Nawangsari. (2020). Model of Commitment for Sustainability Indonesian SME's Performance: A Literature Review. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 8772-8784. Retrieved from <http://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/18715>

Muharam, H., Chaniago, H., Endraria, E., & Harun, A. B. (2021). E-service quality, customer trust and satisfaction: market place consumer loyalty analysis. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(2), 237-254.

Ong, F., Purwanto, A., Supono, J., Hasna, S., Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Does Quality Management System ISO 9001: 2015 Influence Company Performance? Answers from Indonesian Tourism Industries. *Test Engineering & Management*, 83, 24808-24817.

Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.

Purwanto, A. (2020). Develop risk and assessment procedure for anticipating COVID-19 in food industries. *Journal of Critical Reviews*.

Purwanto, A. (2020). Effect of compensation and organization commitment on turnover intention with work satisfaction as intervening variable in Indonesian industries. *Sys Rev Pharm*, 11(9), 287-298.

Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: a Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*.

Riyadi, S. (2021). Effect of E-Marketing and E-CRM on E-Loyalty: An Empirical Study on Indonesian Manufactures. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 5290-5297.

Setyaningrum, R. P., Kholid, M. N., & Susilo, P. (2023). Sustainable SMEs Performance and Green Competitive Advantage: The Role of Green Creativity, Business Independence and Green IT Empowerment. *Sustainability*, 15(15), 12096.

Subargus, A., Wening, N., Supono, J., & Purwanto, A. (2021). Coping Mechanism of Employee with Anxiety Levels in the COVID-19 Pandemic in Yogyakarta. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*.

Suharti, E., & Ardiansyah, T. E. (2020). Fintech Implementation On The Financial Performance Of Rural Credit Banks. *Jurnal Akuntansi*, 24(2), 234-249.

Sukirwan, S., Muhtadi, D., Saleh, H., & Warsito, W. (2020). PROFILE OF STUDENTS'JUSTIFICATIONS OF MATHEMATICAL ARGUMENTATION. *Infinity Journal*, 9(2), 197-212.

Surip, N., Sutawidjaya, A. H., Nawangsari, L. C., & Supono, J. (2021). Effect of Organizational Commitment on the Sustainability Firm Performance of Indonesian SMEs. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*, 58(2), 6978-6991.

The Influence Of Recruitment, Selection And Work Placement On Employee Performance At  
PT. Indo Porcelain By Iin Hardiyanti1\*, Muhamad Abdul Rosyid, Isrok

- Wamiliana, W., Usman, M., Warsito, W., Warsono, W., & Daoud, J. I. (2020). USING MODIFICATION OF PRIM'S ALGORITHM AND GNU OCTAVE AND TO SOLVE THE MULTIPERIODS INSTALLATION PROBLEM. *IJUM Engineering Journal*, 21(1), 100-112.
- Wulandari, I., & Rauf, A. (2022). Analysis of Social Media Marketing and Product Review on the Marketplace Shopee on Purchase Decisions. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 11, 274-284.
- Zatira, D., & Suharti, E. (2022). Determinant Of Corporate Social Responsibility And Its Implication Of Financial Performance. *Jurnal Akuntansi*, 26(2), 342-357.