

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE USE OF RECRUITMENT, SELECTION, AND JOB PLACEMENT SYSTEMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT KAI DAOP 9 JEMBER

Desta Intan Permatasari^{1*}, Eko Budi Satoto², Seno Sumowo³

^{1,2,3}) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia
E-mail : intandesta89@gmail.com, ekobudisatoto@gmail.com, senosumowo2244@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja Karyawan di PT.KAI Daop 9 Jember masih belum optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya ada rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang belum maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.KAI Daop 9 Jember. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada 283 karyawan PT.KAI Daop 9 Jember. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.KAI Daop 9 Jember, seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.KAI Daop 9 Jember, dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.KAI Daop 9 Jember.

DOI:

<http://dx.doi.org/10.31000/combis.v7i1.13021>

Article History:

Received: 03/12/2024

Reviewed: 02/01/2025

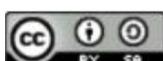
Revised : 20/01/2025

Accepted : 28/02/2025

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

ABSTRACT

Employee performance at PT. KAI Daop 9 Jember is still not optimal. This can be caused by several factors, one of which is recruitment, selection and job placement which have not been optimal. This research aims to analyze the influence of recruitment, selection and job placement on employee performance at PT.KAI Daop 9 Jember. This research uses quantitative methods with a survey approach. Data was collected through questionnaires distributed to 283 employees of PT. KAI Daop 9 Jember. The data analysis technique used is multiple linear regression. The research results show that recruitment has a significant effect on the performance of PT.KAI Daop 9 Jember employees, selection has a significant effect on the performance of PT.KAI Daop 9 Jember employees, and work placement has a significant effect on the performance of PT.KAI Daop 9 Jember employees.



INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan Tujuan harus dicapai melalui pengelolaan SDM. Pemimpin perusahaan biasanya mengharapkan bahwa setiap pekerja melakukan pekerjaan yang baik saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Bisnis menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari proses pembangunan perusahaan, bahkan negara. Oleh karena itu, kualitas SDM harus terus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan untuk berkembang secara produktif, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar perusahaan dapat mengimbangi kemampuan karyawan dengan tuntutan perusahaan.

Produksi tenaga kerja perusahaan sangat penting untuk pertumbuhannya. Diharapkan bahwa karyawan bekerja dengan produktif dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang profesional. Pengaturan ini harus dimulai dengan perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai kemampuan, penataan, dan pengembangan karir. Suatu perusahaan tidak hanya memerlukan peralatan canggih, fasilitas, dan prasarana yang lengkap untuk maju, tetapi juga karyawannya. Prestasi setiap karyawan sangat memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan mereka. Penurunan kinerja perusahaan akan terjadi jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan. Salah satu syarat untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, yang merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi; hasil ini dikenal sebagai pencapaian tujuan perusahaan (Harbiato & Hikmah Perkasa, 2023).

Perusahaan dapat mengukur keberhasilan kegiatan mereka dengan cara mengukur hasil kinerja karyawannya. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk membandingkan pencapaian perusahaan dengan pencapaian tahun sebelumnya atau dengan pencapaian kompetitor. Dengan mengetahui kinerjanya, perusahaan dapat memperbaiki kebijakannya untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa mendatang. (Krisna Wardhana et al., 2019). Eksistensi karyawan dalam mempertahankan atau memajukan perusahaan dengan melakukan perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan untuk selalu meningkatkan kualitas karyawan sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan menimbulkan harapan besar dari karyawan. Karena keberhasilan PT. KAI Daop 9 Jember tergantung pada kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawan baik tentunya standar operasional perusahaan dapat tercapai. Namun tidak sedikit juga masalah yang kerap kali datang pada karyawan, baik mengenai kinerjanya, serta motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerjanya sehingga menghambat kemajuan perusahaan.

Penyusutan karyawan biasanya disebabkan oleh pensiun, kematian, atau pemecatan karena melanggar tata tertib disiplin PT KAI Indonesia. Oleh karena itu, masa kerja pegawai baru yang akan menggantikan mereka akan berbeda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk merekrut karyawan baru ke perusahaan yang memiliki banyak aktivitas. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Berdasarkan hasil observasi data perusahaan, PT.KAI Daop 9 Jember saat ini terindikasi mengalami permasalahan yang ada pada kinerja karyawan, karena tingkat kinerja karyawan saat ini kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tabel 1. mengenai hasil penilaian kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop IX Jember tahun 2022-2023.

3. Ketepatan waktu
4. Kreatifitas
5. Kerja sama

Rekrutmen

Rekrutmen menurut Ardillah et al. (2020) adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari kandidat yang memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang direncanakan. Rekrutmen juga didefinisikan sebagai proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang ditentukan. Indikator rekrutmen Ginting, 2020 yakni :

1. Metode recruitment
2. Prosedur
3. Sumber- sumber recruitment

Seleksi

Menurut Hasibuan dalam Hermawan et al. (2022) seleksi adalah “suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima dan ditolak untuk menjadi karyawan pada perusahaan”. Menurut Kasmir (2022) seleksi adalah “proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan”. Indikator seleksi menurut Syahril, 2020 yakni :

1. seleksi dilakukan setelah rekrutmen
2. seleksi dilakukan secara efektif dan efisien
3. tes potensi akademik
4. tes Kesehatan
5. tes psikologis dalam seleksi
6. tes wawancara
7. seleksi mempengaruhi peningkatan produktivitas

Penempatan Kerja

Penempatan karyawan adalah tahap lanjutan dari seleksi, di mana karyawan ditempatkan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi mereka, yang berdampak pada semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Manajer harus memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat. Cupian et al. (2020). Indikator penempatan kerja menurut Zahari, 2020 :

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

RESEARCH METHODS

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sujarweni (2014), Menurut (Sugiyono, 2019) teknik analisis deskriptif Penelitian deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik karena penelitian ini memungkinkan untuk melakukan statistik dengan mendiskripsikan atau menggambarkan data sebagaimana adanya. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) Hipotesis yang telah dibuat dievaluasi menggunakan pendekatan kuantitatif sebab akibat. Metode ini juga menentukan bagaimana variabel ketergantungan dan variabel bebas mempengaruhi satu sama lain. Pengaruh penggunaan sistem recruitment, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Tahapan analisis data dalam penelitian ini yaitu data diolah menggunakan bantuan

software SPSS 25 for Windows yang dimulai dari uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, koefisien determinasi kemudian yang terakhir penarikan kesimpulan.

Populasi

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sebelum membuat kesimpulan tentang masalah penelitian. (Sugiyono, 2018). Maka berdasarkan uraian Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT KAI Daop 9 Jember. Populasi pada penelitian ini berjumlah 971 karyawan yang bekerja pada PT KAI Daop 9 Jember

Sampel

Sampel penelitian adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut menurut Sugiyono (2018) Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan dari teori Sugiyono (2018) Jika jumlah populasi perusahaan lebih dari 100, perhitungan sampel dihubungkan dengan rumus slovin, dan sampel minimal dihitung dengan derajat keyakinan yang diinginkan. Dalam studi ini, derajatnya adalah 5%.

Berdasarkan rumus Slovin diatas maka sampel yang di dapat sebanyak 283 responden.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized	Standardized
		Coefficients	Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	9.480	
	Rekrutmen	.493	.432
	Seleksi	.117	.118
	Penempatan Kerja	.222	.106

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda diatas dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,480 + 0,493 X1 + 0,117X2 + 0,222X3 + e$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas :

1. Konstanta 9,480 mengandung arti apabila variabel independen yang terdiri dari rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja dianggap tidak ada atau dianggap konstan, maka variabel kinerja karyawan berada pada nilai angka 9,480.
2. Koefisien regresi X1 (rekrutmen) 0,493 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,493, dengan variabel bebas lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi X2 (seleksi) 0,117 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,117, dengan variabel bebas

lainnya dianggap konstan.

4. Koefisien regresi X3 (penempatan kerja) 0,222 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel penempatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,222, dengan variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel
Rekrutmen	0,000	0,05	4,374	1,968
Seleksi	0,000	0,05	4,501	1,968
Penempatan Kerja	0,000	0,05	5,937	1,968

Sumber :Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel dapat diperoleh hasil uji t (Parsial) Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dari variabel Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja. Hasil uji t sebelumnya menunjukkan bahwa nilai hitung $t < 0,05$ dan nilai thitung $> 1,986$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.737	.729	1.11139

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

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4. maka dapat diperoleh nilai adjusted R-square sebesar 0,207 atau 21%. Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen (rekrutmen, seleksi, penempatan kerja) sebesar 21%, dan sebesar 79% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent (kinerja karyawan).

DISCUSSION

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa pelaksanaan rekrutmen yang baik, seperti transparansi dalam proses, kepatuhan terhadap prosedur, dan seleksi yang adil bagi calon karyawan, dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi peningkatan kinerja. Dengan merancang proses rekrutmen yang mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan kompetensi calon, kita dapat memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kualitas yang tepat untuk mendukung produktivitas kerja.

Di PT. KAI Daop 9 Jember, rekrutmen menjadi salah satu prioritas utama dalam membangun tenaga kerja yang berkualitas. Sebagai salah satu perusahaan transportasi terkemuka di Indonesia, PT. KAI Daop 9 Jember memiliki kebutuhan mendesak akan

karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, tetapi juga mampu berkontribusi sesuai dengan visi, misi, dan budaya perusahaan.

Sebelumnya, pelaksanaan rekrutmen di PT. KAI Daop 9 Jember sering menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya akses informasi bagi calon pelamar dan rendahnya tingkat digitalisasi dalam proses administrasi. Namun, saat ini perusahaan telah mulai mengadopsi pendekatan yang lebih modern dan terstruktur, termasuk pemanfaatan platform digital untuk memperluas jangkauan calon pelamar. Langkah ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memastikan bahwa perusahaan dapat menjangkau lebih banyak kandidat berkualitas yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Di masa depan, pengembangan proses rekrutmen yang lebih responsif terhadap perubahan zaman, seperti penerapan big data dan kecerdasan buatan dalam tahap seleksi awal, akan semakin memperkuat perusahaan dalam menemukan kandidat terbaik untuk berbagai posisi strategis.

Menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan inklusif bagi karyawan baru di PT. KAI Daop 9 Jember akan membantu mereka merasa diterima dan dihargai. Hal ini berkontribusi pada peningkatan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Dengan pendekatan yang terus berkembang, PT. KAI Daop 9 Jember diharapkan dapat mempertahankan proses rekrutmen yang efektif sebagai salah satu kunci keberhasilan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) diterima, yang artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Muhammad Alwi dan Sugiono (2019) dan Suandrar (2020) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa proses seleksi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan melibatkan berbagai tahap, seperti tes potensi akademik, tes psikologis, tes kesehatan, dan wawancara, perusahaan memiliki kesempatan untuk memilih kandidat yang paling sesuai. Seleksi yang dilakukan dengan baik juga dapat mengurangi kesalahan dalam proses perekrutan, sehingga perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

PT. KAI Daop 9 Jember memerlukan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal yang baik untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan. Proses seleksi yang efektif dapat membantu perusahaan mengurangi risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan yang terpilih dapat beradaptasi dengan cepat dan memberikan kontribusi yang maksimal. Sebelumnya, proses seleksi sering dilakukan secara manual dengan metode pengujian yang terbatas. Hal ini berpotensi menimbulkan bias dalam pengambilan keputusan dan kadang-kadang menyebabkan ketidaksesuaian antara kandidat yang terpilih dan kebutuhan perusahaan. Namun, dengan kemajuan teknologi, PT. KAI Daop 9 Jember mulai mengadopsi pendekatan berbasis data untuk meningkatkan akurasi dalam proses seleksi. Di masa depan, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan teknologi kecerdasan buatan (AI) dalam proses seleksi, yang memungkinkan penilaian kompetensi dan potensi kandidat secara lebih objektif dan mendalam.

Karyawan yang terpilih melalui proses seleksi yang ketat umumnya lebih siap menghadapi tantangan di tempat kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Dengan mengadopsi metode seleksi yang lebih modern dan adaptif, PT. KAI Daop 9 Jember diharapkan dapat mempertahankan standar tinggi dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas untuk mendukung keberlanjutan operasional perusahaan. Berdasarkan hal ini, hipotesis kedua (H2) diterima, yang menegaskan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan

penelitian Sri dan Puji Rahayu (2022) yang menyatakan bahwa seleksi dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Penempatan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan memperhatikan aspek pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi dalam proses penempatan, hal ini menciptakan keselarasan antara individu dan posisi yang mereka jalani. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan efisien.

Sebelum ini, proses penempatan kerja sering kali dilakukan berdasarkan kebutuhan yang mendesak, tanpa memperhatikan kesesuaian antara posisi yang tersedia dan kualifikasi karyawan. Namun, PT. KAI Daop 9 Jember kini mulai mengadopsi pendekatan yang lebih strategis, dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja, kompetensi individu, serta kebutuhan organisasi dalam proses penempatan. Pendekatan ini berkontribusi pada terciptanya harmoni di lingkungan kerja, di mana karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka untuk mencapai target perusahaan. Di masa mendatang, perusahaan dapat lebih mengintegrasikan penilaian kompetensi yang didukung oleh teknologi untuk memperkuat proses penempatan kerja. Selain itu, program rotasi kerja yang dirancang dengan baik juga dapat menjadi solusi untuk memperluas wawasan dan keterampilan karyawan, sehingga mereka lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih besar.

Dengan menerapkan strategi penempatan kerja yang adaptif dan berbasis data, PT. KAI Daop 9 Jember diharapkan dapat meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Hal ini tidak hanya akan berdampak pada pencapaian target perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karier karyawan. Penempatan yang tepat pada akhirnya akan membangun fondasi yang kokoh bagi keberhasilan jangka panjang perusahaan di tengah persaingan industri transportasi yang semakin ketat. Dari hasil ini, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menekankan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Heri Murtiyoko (2021) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik dan efektif proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka semakin tinggi pula kualitas dan kinerja karyawan. 2) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin ketat dan terstruktur proses seleksi yang dilalui oleh calon karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. 3) Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tepat penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman mereka, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat mereka hasilkan.

Berdasarkan simpulan yang telah dijabarkan maka saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Perusahaan harus terus berupaya memperbaiki proses rekrutmen dengan memastikan bahwa kriteria yang digunakan dalam pemilihan kandidat sesuai dengan kebutuhan yang ada. 2). Agar proses seleksi dapat menghasilkan calon karyawan yang terbaik, perusahaan perlu terus mengembangkan teknik dan metode seleksi, seperti tes keterampilan dan wawancara yang lebih mendalam. Perusahaan

Analysis Of The Influence Of The Use Of Recruitment, Selection, And Job Placement Systems On Employee Performance PT KAI Daop 9 Jember By Desta Intan Permatasari^{1*}, Eko Budi Satoto², Seno Sumowo³

sebaiknya mempertimbangkan faktor-faktor seperti kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja karyawan dengan lebih mendalam dalam proses penempatan.

BIBLIOGRAPHY

- Ferdinand. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dengan SEM : Pedoman Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (1st ed.)*. Alfabeta, 2018.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian dan pengembangan (research and development/R&D) (4th ed.)*. Alfabeta 2019.
- Alwi, & Sugiono. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Ardillah, S., Sihab, M., & Retnaningsih, R. W. (2020). Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya. 18(3).
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/Manegggio.V3i2.5129>
- Arissandi, D., Yutanto, T., Warisno, A., Nasor, N., & Andari, A. A. (2023). Sistem Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Calon Guru Dan Karyawan Pada Lembaga Pendidikan Uptd Sdn 2 Rama Puja Raman Utara Lampung Timur. *Al Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 137–145. <https://doi.org/10.57146/Alwildan.V1i3.1396>
- Azhar, M. E., & Alfihamsyah, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Sintesa Cered Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2021, 1.
- Caniago, R. S., Hirna, D., & Aulia, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 2(2), 119–134. <https://doi.org/10.47233/Jppisb.V2i1.719>
- Cupian, Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1.
- Harbiato, F., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Latumentten Jakarta Barat. 2(4), 193–198. <http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>
- Hermawan, I., Idris, M., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 3(4).
- Kusumaningrum, Jihan Zalika Rachman, & Mahesa Rangga Maulana. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik Di Lembaga Pendidikan. *Diajar: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(2), 220–230. <https://doi.org/10.54259/Diajar.V3i2.2459>
- Indriati, I. H., & Jana, P. (2022). Pengaruh Perekrutan, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bpr Chandra Mukti Artha. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1890. <https://doi.org/10.33087/Jiubj.V22i3.2739>
- Kemenuh, I. A. (2022). Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Alamkukul Boutique Resort. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata Dan Bisnis*, 1.

Analysis Of The Influence Of The Use Of Recruitment, Selection, And Job Placement Systems On Employee Performance PT KAI Daop 9 Jember By Desta Intan Permatasari^{1*}, Eko Budi Satoto², Seno Sumowo³

- Wardhana, A., Nainggolan, K., Lestiowati, R., & Fadly, R. (2019). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat, Jalan Teuku Nyak Arief Simprug). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 16(02).
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi*, 7(1).
- Meutia, S., Noprian, R., & Amri. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bepp. *Jurnal Manajemen Rekayasa Dan Inovasi Bisnis*, 3(1).
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Pertiwi, N. K., Kawiana, I. G., & Mashyuni, I. A. (2023). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Adiwana Hotel Jembawan, Ubud Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7).
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo. In *Journal Of Management And Accounting* (Vol. 2, Issue 1).
- Ratnasari, S., & Suryadinata, P. R. (2022). E-Recruitment, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kajian Bisnis Dan Manajemen*.
- Rohmatin, Y., Sukarman, Suriyah, & Noor, M. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Bakat Karyawan Terbaik Di Sekolah Dasar Negeri. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(3).
- Stephen, Robbins, & Mary. (2019). *Fundamentals Of Management*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sundar, W. (2020). Analisis Rekrutmen Meliputi Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bidang Jasa Tekstil Pt. Ggi).
- Tekkay, A., Snelwan, O., & Hchpandowo, M. (2022). The Effect Of Employee Recruitment, Selection And Placement On Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia. 10(1), 1315–1325.
- Widayat, G., Amalinda, W., & Ariefiantoro, T. (2023). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(2).