

TESIS

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN
KABUPATEN MAJENE**

***THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, PLACEMENT,
AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF
AGRO CULTURE, ANIMAL HUSBANDRY,
AND PLANTATION IN
MAJENE REGENCY***

EVA TODING KOMBA



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN
KABUPATEN MAJENE**

***THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, PLACEMENT,
AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF
AGRO CULTURE, ANIMAL HUSBANDRY,
AND PLANTATION IN
MAJENE REGENCY***

Disusun dan diajukan oleh :

**EVA TODING KOMBA
A012222059**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN
DAN PERKEBUNAN KABUPATEN MAJENE**

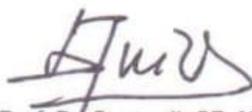
Disusun dan diajukan oleh:

**EVA TODING KOMBA
NIM A012222059**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **29 November 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

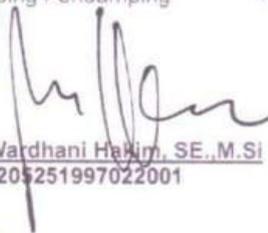
Menyetujui,

Pembimbing Utama



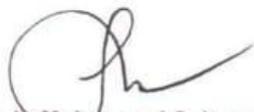
Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si
NIP 195605051985031002

Pembimbing Pendamping



Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE., M.Si
NIP 197205251997022001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si
NIP 196806291994031002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM
NIP 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Eva Toding Komba
Nim : A012222059
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 29 November 2024

Yang Menyatakan,



Eva Toding Komba

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga, penulisan tesis yang berjudul “**Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene**” dapat terselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh derajat Master S-2 pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

Berkenaan dengan penulisan penelitian ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya atas bantuan dan dukungan kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.
2. Bapak **Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, dan kepada Bapak **Dr. Sobarsyah, SE., M.Si.** selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Beserta para staf pengelola yang telah mendorong, membantu dan membimbing penulis selama mengikuti pendidikan di program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar.

3. Bapak **Prof Dr. Sumardi SE.,M.Si** selaku dosen pembimbing I dan ibu **Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si** selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunnya tesis ini.
4. Bapak **Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE., M.Si** bapak **Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si** dan Ibu **Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr** sebagai penguji yang memberikan kritik dan saran yang membangun semangat luar biasa penulis sehingga segala sesuatu dimudahkan dan dilancarkan.
5. Terima kasih yang tiada hentinya kepada kedua orang tua penulis, **Bapak Daniel** dan **Ibu Diana** yang selalu mendukung dan medoakan, menasehati dan memotivasi penulis sehingga segala sesuatu dimudahkan dan dilancarkan serta kepada kakak penulis tercinta yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik secara moril maupun materi.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan tesis ini masih jauh, dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya tesis ini.

Akhirnya penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebesar-besarnya kepada pembaca seandainya terdapat kesalahan-kesalahan di dalam tesis ini penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Makasssar, 2024

Penulis

ABSTRAK

Eva Toding Komba; *Pengaruh rekrutmen, penempatan dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas pertanian, peternakan dan perkebunan Kabupaten Majene;* (dibimbing oleh Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si dan Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai negeri sipil yang ada pada kantor Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene, sebanyak 125 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan dengan teknik purposive sampling.

Hipotesis penelitian ini rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan rekrutmen dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan rekrutmen lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, penempatan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Kata kunci : Rekrutmen, Penempatan, Pelatihan, Kinerja.

ABSTRACT

Eva Toding Komba; *the effect of recruitment, placement and training on employee performance in the Department of Agriculture, Animal Husbandry and plantation Majene Regency;* (guided by Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si and Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si).

This study aims to determine the effect of recruitment, placement and training on employee performance in the Department of Agriculture, Animal Husbandry and plantation Majene Regency.

The approach of this study uses a quantitative approach that uses data collection techniques by distributing questionnaires to civil servants at the Office of Agriculture, Animal Husbandry and plantation Majene Regency, as many as 125 respondents. The method of sampling in the study was carried out by purposive sampling technique.

The hypothesis of this study recruitment effect on employee performance, placement effect on employee performance, training effect on employee performance and recruitment dominant effect on employee performance. The results showed that recruitment has a positive and significant effect on employee performance, placement has a positive and significant effect on employee performance, training has a positive and positive effect, on employee performance and recruitment has a dominant effect on employee performance in the Department of Agriculture, Animal Husbandry and plantation Majene Regency. So it can be concluded that the recruitment, placement and training can affect the performance of employees in the Department of Agriculture, Animal Husbandry and plantation Majene Regency.

Keywords: Recruitment, Placement, Training, Performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	III
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.3 Rekrutmen	16
2.3.1 Pengertian Rekrutmen	16
2.3.2 Tujuan Rekrutmen	17
2.3.3 Jenis-Jenis Rekrutmen	17
2.3.4 Proses Rekrutmen.....	18
2.3.5 Metode Rekrutmen	19
2.3.6 Indikator Rekrutmen	22
2.4 Penempatan	23
2.4.1 Pengertian Penempatan.....	23
2.4.2 Prinsip Penempatan	24
2.4.3 Kriteria dalam pelaksanaan penempatan	24

2.4.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan	25
2.4.5	Indikator Penempatan	26
2.5	Pelatihan	27
2.5.1	Pengertian Pelatihan	27
2.5.2	Tujuan Pelatihan	28
2.5.3	Tingkatan Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan	29
2.5.4	Indikator Pelatihan.....	30
2.6	Kinerja.....	31
2.6.1	Pengertian Kinerja	31
2.6.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
2.6.3	Indikator Kinerja.....	33
2.7	Penelitian Terdahulu	34
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	38
3.1	Kerangka Konseptual	38
3.2	Hipotesis Penelitian.....	39
BAB IV	METODE PENELITIAN	40
4.1	Pendekatan Penelitian	40
4.2	Tempat dan Waktu Penelitian	40
4.3	Populasi dan Sampel	40
4.3.1	Populasi.....	40
4.3.2	Sampel	41
4.4	Teknik Pengumpulan Data	42
4.5	Jenis dan Sumber Data	42
4.6	Defenisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	43
4.6.1	Defenisi Operasional Variabel.....	43
4.6.2	Skala Pengukuran	44
4.7	Instrumen Penelitian.....	45
4.7.1	Uji Validitas dan Reabilitas	45
4.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	46
4.7.3	Teknik Analisis Data	47
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50

5.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
5.1.1	Gambaran Umum Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene	50
5.1.2	Visi dan Misi Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene	51
5.1.3	Struktur Organisasi Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Majene	52
5.2	Deskripsi Karakteristik Responden	53
5.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
5.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
5.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
5.3	Analisis Statistik Deskriptif	55
5.3.1	Variabel Rekrutmen	56
5.3.2	Variabel Penempatan	60
5.3.3	Variabel Pelatihan	62
5.3.4	Variabel Kinerja	66
5.4	Hasil Penelitian	69
5.4.1	Hasil Uji Instrumen	69
5.4.1.1	Uji Validitas	69
5.4.1.2	Uji Reabilitas	71
5.4.2	Hasil Uji Asumsi Klasik	72
5.4.2.1	Uji Normalitas	72
5.4.2.2	Uji Multikolinearitas	75
5.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas	76
5.4.3	Hasil Uji Hipotesis	78
5.4.3.1	Analisis Regresi Linear Berganda	78
5.4.3.2	Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	79
5.4.3.3	Uji Signifikansi (Uji F)	81
5.4.3.4	Uji Koefisien Determinasi	83
5.5	Pembahasan Penelitian	84

5.5.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pernakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene	84
5.5.2 Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pernakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene	87
5.5.3 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pernakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene	89
5.5.4 Pengaruh Variabel Yang Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Pernakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.....	91
BAB VI PENUTUP	93
6.1 Kesimpulan.....	93
6.2 Saran.....	94
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rata-rata Capaian Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene Tahun 2021-2023	2
Tabel 1.2 Daftar Rekapitulasi Jumlah Kebutuhan Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene Tahun 2023	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 4.1 Data Sampel Penelitian	41
Tabel 4.2 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.3 Tabel Skala Likert.....	44
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Variabel Rekrutmen	57
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Variabel Penempatan.....	60
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan	63
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	66
Tabel 5.8 Hasil Pengujian Validitas Rekrutmen (X1)	69
Tabel 5.9 Hasil Pengujian Validitas Penempatan (X2).....	70
Tabel 5.10 Hasil Pengujian Validitas Pelatihan (X3)	70
Tabel 5.11 Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)	71
Tabel 5.12 Hasil Pengujian Reabilitas	72
Tabel 5.13 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov.....	73
Tabel 5.14 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 5.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel 5.16 Hasil Uji Signifikansi T	80
Tabel 5.17 Hasil Uji Signifikansi F	82
Tabel 5.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 5.1 Struktur Organisasi.....	52
Gambar 5.2 P.Plot Uji Normalitas	74
Gambar 5.3 Histogram Uji Normalitas	75
Gambar 5.4 Hasil Uji Heterokedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Koesioner	101
Lampiran 2 : Tabulasi Data Pegawai	106
Lampiran 3 : Deskriptif Karakteristik Responden	114
Lampiran 4 : Analisis Statistik Deskriptif.....	115
Lampiran 5 : Hasil Uji Kualitas Instrumen	117
Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik	124
Lampiran 7 : Hasil Uji Hipotesis	126
Lampiran 8 : Surat Pernyataan Telah Penelitian	127
Lampiran 9 : Dokumentasi	128
Lampiran 10 : Riwayat Hidup Penulis	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan dengan seimbang dan manusiawi. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kemudian dalam praktek manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus dilihat dari sisi strategis keseluruhan untuk organisasi, yaitu dengan melibatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan tujuan dan kebutuhan keseluruhan organisasi, bukan secara terpisah. Hal tersebut dapat membantu menciptakan sinergi dalam organisasi.

Menurut Dessler (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi pegawai, dan untuk mengurus relasi kerja mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Adapun pelaksanaan manajemen SDM perlu diintegrasikan dengan menyeluruh untuk memastikan penggunaan SDM yang efektif dan memberikan timbalbalik yang lebih baik untuk organisasi dalam hal *return of investmen* untuk setiap biaya yang dikeluarkan

Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene, merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki aktivitas produksi hortikultura, peningkatan produksi dan produktivitas komoditas tanaman pangan, penyerapan tenaga kerja, pendapatan petani, permintaan masyarakat konsumen, investasi, pemasaran dan pengolahan hasil pertanian, perkebunan dan peternakan, perikanan dan kehutanan itu adalah sumbangan bagi devisa negara dalam bidang

pertanian sampai saat ini. Dalam kegiatan meningkatkan produksi, populasi, konsumsi dan pemasaran produk-produk pangan tersebut tidak terlepas dari keberadaan Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Tugas pokok Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan bidang pertanian, subbidang perkebunan dan peternakan maka dari itu agar pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene, lebih berdaya guna dengan mewujudkan visi berdaya saing dan berkualitas menuju ketersediaan pangan dan kesejahteraan petani, kinerja pegawai Dinas sangat menentukan keberhasilan program-program yang dijalankan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi dan menganalisis kinerja pegawai guna memastikan bahwa target-target yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan juga efisien. Sebagai upaya untuk memahami dan mengevaluasi kinerja pegawai, berikut dapat dilihat data rata-rata nilai capaian kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.1
Rata-rata capaian kinerja pegawai dinas pertanian, peternakan dan perkebunan kabupatem majene tahun 2021-2023

Periode	Tahun	Rata-rata capaian kinerja pegawai
I	2021	78,02
II	2022	81,87
III	2023	80,16

Sumber: Data Primer (2021-2023)

Berdasarkan lampiran data rata-rata capaian kinerja pegawai, dapat dilihat dalam 3 tahun terakhir menunjukkan adanya variasi dalam capaian kinerja pegawai.

Pada tahun 2021 mencatatkan rata-rata nilai capaian kinerja sebesar 78,02, yang kemudian meningkat cukup signifikan pada tahun 2022 menjadi 81,87. Namun pada tahun 2023 menunjukkan sedikit penurunan dengan nilai rata-rata sebesar 80,16. Meskipun masih berada diatas capaian tahun 2021, penurunan ini mengindikasikan perlunya evaluasi lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi fluktuasi kinerja tersebut.

Kinerja adalah bagian yang sangat penting dan juga menarik karena sangat bermanfaat dalam instansi, setiap instansi menginginkan pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai hasil kerja yang baik, dengan tidak adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai instansi maka akan sulit mencapai keberhasilan tujuan. Menurut Dessler (2013) kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pada hakekatnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu memiliki pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas dari pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk kedepannya harus lebih berkualitas dari pada saat ini. Untuk memperoleh pegawai berkualitas yang kedepannya dapat memiliki kinerja yang baik, maka terdapat berbagai upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan proses rekrutmen, penempatan dan pelatihan.

Proses rekrutmen merupakan usaha untuk mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar tertarik untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada pada

instansi. Menurut Dessler (2016), rekrutmen berarti menemukan atau menarik pelamar untuk mengisi posisi terbuka pemberi lowongan kerja. *Prinsip the right man on the right place* harus menjadi pegangan bagi manager personalia dalam menempatkan tenaga kerja di dalam instansi. Dalam hal ini rekrutmen dapat menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai nantinya.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2017 menegaskan pentingnya sistem manajemen PNS yang terintegrasi, mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan karier, hingga pemberhentian. Dalam konteks rekrutmen peraturan ini menggarisbawahi bahwa pengadaan PNS harus berdasarkan kebutuhan nyata instansi pemerintah, dengan mempertimbangkan prioritas nasional dan rencana strategis masing-masing instansi. Proses rekrutmen harus dilakukan secara terbuka dan kompetitif, memastikan bahwa setiap calon pegawai memiliki kesempatan yang sama dan dievaluasi berdasarkan kompetensinya. Untuk mendukung hal ini, peraturan pemerintah No. 17 tahun 2020 memberikan penekanan lebih lanjut pada aspek-aspek yang berkaitan dengan integritas dan transparansi dalam rekrutmen. Salah satu penting yang diatur dalam peraturan ini adalah penggunaan teknologi dalam proses seleksi, seperti Computer Assisted Test (CAT) yang diterapkan dalam Seleksi Kompetensi Dasar (SKD). Penggunaan CAT ini bertujuan untuk meminimalkan potensi kecurangan dan memastikan bahwa hasil seleksi benar-benar mencerminkan kemampuan dan kompetensi calon pegawai.

Dalam upaya meningkatkan kualitas ASN, pemerintah juga menetapkan persyaratan yang lebih ketat terkait pendidikan dan pengalaman kerja bagi calon

pegawai. Hal ini terutama untuk posisi-posisi strategis yang membutuhkan kompetensi khusus dan tanggung jawab yang besar. Pemerintah berupaya memastikan bahwa PNS yang direkrut tidak hanya memenuhi persyaratan administrasi, tetapi juga memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan mampu beradaptasi dengan dinamika pelayanan publik yang terus berkembang.

Setelah proses rekrutmen pegawai, sesuai dengan peraturan pemerintah No. 11 tahun 2017 dan peraturaran pemerintah No. 17 tahun 2020, tahap selanjutnya yang sangat krusial adalah penempatan pegawai. Penempatan ini tidak hanya bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan di berbagai instansi pemerintah, tetapi juga untuk memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi, kualifikasi, dan potensi yang dimiliki. Dalam proses penempatan, Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan instansi terkait memainkan peran penting dalam melakukan koordinasi dan pengawasan. Mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa penempatan pegawai dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan tidak ada unsur diskriminasi atau nepotisme. Setiap pegawai yang telah lolos seleksi akan menerima Surat Keputusan (SK) pengangkatan yang mencantumkan unit kerja, jabatan, dan lokasi penempatan mereka.

Secara keseluruhan, penempatan pegawai setelah proses rekrutmen merupakan tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Penempatan yang tepat tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, namun juga pada efektivitas dan efisiensi pelayanan publik secara

keseluruhan. Dengan mengikuti prinsip-prinsip yang diatur dalam peraturan pemerintah, diharapkan setiap pegawai dapat bekerja dengan optimal, memberikan kontribusi yang signifikan, dan mendukung tercapainya tujuan strategis instansi dan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Mathis & Jackson (2011), penempatan merupakan proses menempatkan individu pada posisi pekerjaan yang paling sesuai dengan kompetensi, minat, dan keahlian mereka. Dalam penempatan sumber daya manusia yang terpenting harus dilihat dari proses pencocokan. Seberapa baik seorang tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah atau kualitas kerja tenaga kerja.

Selanjutnya setelah dilakukannya penempatan untuk menghasilkan kinerja yang lebih efektif instansi dapat memberikan pelatihan untuk pegawai. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan akan tetapi kemampuan (ability) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan, maka dari itu penting untuk melaksanakan pelatihan agar pegawai tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Dalam melaksanakan pelatihan, perlu dilakukan suatu analisis kebutuhan pelatihan yang berguna untuk mencari informasi yang berkaitan dengan masalah-masalah yang terjadi. Menurut Dessler (2016), Analisis Kebutuhan Pelatihan atau

Training Needs Analysis adalah proses sistematis untuk memahami kebutuhan dan persyaratan pelatihan. Pelatihan adalah proses mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru atau pegawai sekarang untuk melakukan pekerjaannya, (Dessler, 2016). Pelatihan terhadap pegawai adalah hal yang mutlak diperlukan demi terciptanya produktivitas kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif.

Sistem rekrutmen dan penempatan serta dengan dilakukannya pelatihan yang terencana dengan baik dapat menciptakan tim pegawai yang berkualitas, berkompeten, dan terfokus pada pembangunan sektor pertanian, peternakan, dan perkebunan Kabupaten Majene. Penulis mendapatkan informasi bahwa ada beberapa fenomena yang terjadi pada proses rekrutmen yaitu minimnya calon pegawai yang masuk untuk menjadi pengganti pegawai yang dibutuhkan, disebabkan instansi membutuhkan pegawai baru untuk mengisi posisi yang kosong karena adanya pegawai yang pensiun, pindah tugas, atau karena adanya kebutuhan. Meskipun upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga Aparatur Sipil Negara (ASN) terus dilakukan, Dinas menghadapi kendala terkait pemenuhan jumlah pegawai yang dibutuhkan. Dalam proses perencanaan kebutuhan pegawai Dinas mengajukan sejumlah formasi untuk menggantikan pegawai yang pensiun dan memenuhi kebutuhan unit kerja yang baru. Namun, jumlah pegawai yang disetujui oleh BKPSDM tidak sesuai dengan yang diajukan, sehingga menyebabkan beberapa posisi tetap kosong. Berikut merupakan data rekapitulasi kebutuhan aparatur sipil negara yang diajukan dan yang disetujui oleh BKPSDM pada tahun 2023.

Tabel 1.2
Daftar Rekapitulasi Jumlah Kebutuhan Aparatur Sipil Negara Dinas
Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene
Tahun 2023

NO	UNIT KERJA	JABATAN	ABK		BAZETTING		KEBUTUHAN	
			PNS	PPPK	PNS	PPPK	PNS	PPPK
1	2	3	4	5	6	7	8=6-4	9=7-5
	Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan	Sopir	0	1	0	0	0	-1
		Operator Komputer	7	0	0	0	-7	0
		Pranata Komputer	10	0	4	0	-6	0
		Pengadministrasi Umum	12	0	5	0	-7	0
		Pengelola Kepegawaian	4	0	2	0	-2	0
		Pengelola Keuangan	5	0	3	0	-2	0
		Analisis Pemasaran Hasil Pertanian	4	0	1	0	-3	0
		Medik Veteriner	6	0	2	0	-4	0
		Inseminator	20	0	4	0	-16	0
		Staf Administrasi Bid. Peternakan	14	0	0	0	-14	0
		Analisis Prasarana Pertanian	5	0	2	0	-3	0
		Pengawas Alat Dan Mesin Pertanian	5	0	0	0	-5	0
		Pengawas Benih Tanaman	8	0	3	0	-5	0
		Pengawas Bibit Ternak	6	0	2	0	-4	0
		Pengawas Mutu Hasil Pertanian	5	0	2	0	-3	0
		Pengawas Mutu Pakan	5	0	0	0	-5	0
		Pengawas Pupuk Dan Pesticida	4	0	1	0	-3	0
		Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan	8	0	2	0	-6	0
		Penyuluh Pertanian	90	0	60	18	-30	18
		Perencana	2	0	0	0	-2	0
	Pengelola Bahan Perencana	2	0	1	0	-1	0	
	Pengadministrasi Perencana Dan Program	2	0	1	0	-1	0	
	Teknik Bangunan	2	0	0	0	-2	0	
	Teknik Jalan Dan Jembatan	2	0	0	0	-2	0	
	Teknik Pengairan	2	0	0	0	-2	0	
	Paramedik Veteriner	18	0	5	0	-13	0	

Sumber: Data Primer, 2023

Pada penempatan pegawai adanya ketidaksesuaian penempatan kerja pada pegawai yang menyebabkan mereka tidak bisa bekerja secara optimal seperti seorang pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan pertanian dan pengalaman lapangan yang luas ditempatkan pada bagian manajerial yang lebih fokus pada administrasi instansi.

Sedangkan pada pelatihan, masih banyak pegawai yang tidak sepenuhnya menguasai bidang tugas mereka, sehingga pelatihan dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan tuntutan jabatan. Ketidaksesuaian penempatan dan kurangnya pelatihan yang tepat ini berpotensi dapat menurunkan kinerja pegawai, terutama dalam hal ketepatan waktu pelaksanaan tugas.

Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan penempatan serta dilakukannya pelatihan untuk pegawai, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan penempatan pegawai yang baik dan efektif serta pemberian pelatihan akan berdampak pada perkembangan instansi kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Kinerja Pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene?
2. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene?
4. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.
2. Untuk menganalisis pengaruh penempatan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.
4. Untuk menganalisis Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan, memberikan tambahan informasi kepada peneliti mengenai peningkatan kinerja pegawai dan juga sebagai prasyarat akademik untuk mendapatkan kelulusan gelar Magister Strata 2 (S2) di Universitas Hasanuddin.

Bagi masyarakat, peneliti berharap bahwa Penelitian ini akan menambah pengetahuan dan juga wawasan bagi masyarakat luas terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kemungkinan dapat digunakan untuk melakukan inovasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Peternakan Dan Perkebunan Kabupaten Majene sesuai yang diharapkan atau di inginkan .

Bagi akademisi, menambah wawasan akademisi khususnya mahasiswa/i program studi Manajemen Sumber Daya Manusia tentang seberapa besar pengaruh rekrutmen, penempatan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam segala tindakan organisasi karena berperan sebagai perencana, pelaku, dan memutuskan seberapa baik tujuan organisasi dapat diwujudkan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan mengatur, melaksanakan, dan mengawasi semua tugas penting yang membantu orang mencapai tujuan mereka.

Menurut Cooper et al., (2019) dalam Alkhalailah & Mjlae, (2023) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pendekatan manajemen paling penting yang secara efektif menghubungkan perumusan strategi yang tepat untuk organisasi bisnis. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, evaluasi, kompensasi, dan hubungan kerja (Mathis & Jackson, 2011). Tujuan utama dari MSDM adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi melalui pengelolaan pegawai secara optimal, memastikan bahwa sumber daya manusia yang memiliki organisasi dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Dessler, (2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi pegawai, dan untuk mengurus relasi kerja mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Dalam mencapai tujuannya, tentu suatu organisasi memerlukan sumber

daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya.

2.2 Fungsi- Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Flippo (1994) dalam Pasarela (2023) mengidentifikasi, setidaknya ada sepuluh fungsi-fungsi yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia. Flippo membaginya ke dalam dua kelompok besar, yaitu fungsi-fungsi manajemen, dan fungsi-fungsi operasional. Fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Perencanaan (planning)

Manajer yang efektif menyadari bahwa bagian terbesar dari waktu yang harus mereka sediakan adalah perencanaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh organisasi.

2. Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian menyangkut kepada penyusunan serangkaian tindakan yang telah ditentukan, sehingga dapat dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia merancang struktur hubungan antara pekerjaan, sumber daya manusia, dan faktor-faktor fisik yang akan dilibatkan. Para manajer harus hati-hati terhadap hubungan yang rumit yang ada di antara satu unit khusus dan unit-unit organisasi lainnya.

3. Pengarahan (directing)

Fungsi pengarahan ini menyangkut kepada pelaksanaan rencana yang telah disusun dan telah diorganisasikan. Dalam fungsi pengarahan ini, terdapat pemotivasian, pelaksanaan pekerjaan, pemberian perintah, dan sebagainya. Intinya bagaimana menyuruh orang untuk bekerja secara efektif

4. Pengendalian (controlling).

Pengendalian berarti pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi. Pada saat-saat tertentu juga diadakan penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah.

Adapun fungsi-fungsi operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Pengadaan tenaga kerja (procurement)

Pengadaan tenaga kerja adalah fungsi operasional pertama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang dilakukan dalam pengadaan tenaga kerja adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi dan penempatan

2. Pengembangan (development)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia ini diperlukan karena adanya perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang semakin rumit

3. Kompensasi

Kompensasi dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada sumber daya manusia atas sumbangan mereka kepada pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini berkaitan erat dengan pokok-pokok seperti evaluasi pekerjaan, kebijakan pengupahan, sistem pengupahan, dan lain sebagainya.

4. Integrasi

Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan rekonsiliasi (kecocokan) yang layak atas kepentingan-kepentingan perorangan, masyarakat dan organisasi. Adanya tumpang tindih kepentingan yang cukup berarti antara perorangan, masyarakat dan organisasi, menyebabkan perlukan mempertimbangkan perasaan, dan sikap personalia dalam menerapkan asas-asas dan kebijakan organisasi.

5. Pemeliharaan (maintenance)

Fungsi pemeliharaan ini terkait dengan bagaimana usaha untuk mengabadikan keadaan baik yang sudah tercipta. . Memiliki angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja perlu di pelihara dengan baik.

6. Pemutusan hubungan kerja (separation).

Pemisahan merupakan fungsi terakhir dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan memutuskan hubungan kerja dengan sumber daya manusia yang ada, dan mengembalikannya kepada masyarakat. Pemutusan hubungan kerja ini bisa terjadi karena pensiun, pemberhentian sementara, penempatan luar, meninggal dunia, dan pemecatan.

2.3 Rekrutmen

2.3.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen berarti menemukan atau menarik pelamar untuk mengisi posisi terbuka pemberi lowongan kerja (Dessler, 2016). Pelamar maupun instansi saling berkirim sinyal tentang hubungan kepegawaian. Para pelamar menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik dan harus mendapatkan tawaran kerja, para pelamar juga mencoba untuk meminta instansi agar memberikan informasi guna menentukan apakah mereka akan bergabung dengannya. Di sisi lain menurut Noe et al., (2019) dalam Alkhalailah & Mjlae, (2023) rekrutmen merupakan kegiatan untuk menganalisis kebutuhan organisasi dan mendapatkan pelamar terbaik guna memastikan operasional organisasi, termasuk pencarian sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengisi lowongan dan menjajaki kandidat potensial.

Sedangkan Menurut Alsakarneh et al., (2023) rekrutmen adalah proses di mana pegawai yang tepat atau salah menemukan jalan masuk ke dalam organisasi. Untuk mengisi posisi yang tersedia, organisasi harus mampu menarik sejumlah besar pegawai yang potensial.

Dari definisi para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan dari Rekrutmen merupakan proses pemilihan, perekrutan, identifikasi dan seleksi calon pegawai yang memiliki keterampilan, kualifikasi dan kompetensi yang sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

2.3.2 Tujuan Rekrutmen

Menurut Ofori & Aryeetey, (2011) dalam Ukpabi & Salaudeen, (2021). Rekrutmen merupakan cara untuk menemukan dan menarik individu yang berminat, cocok, dan berkualifikasi untuk melamar lowongan pekerjaan di organisasi serta menghasilkan sekelompok individu yang kompeten untuk melamar pekerjaan atau jabatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perekrutan menghasilkan sekelompok pelamar yang berkualifikasi untuk lowongan pekerjaan di organisasi.

Sebagaimana ditekankan oleh Gamage, (2014) dalam Ukpabi & Salaudeen, (2021), bahwa tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk menyediakan organisasi dengan beberapa calon yang memiliki potensi dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi suatu posisi pekerjaan.

2.3.3 Jenis-Jenis Rekrutmen

Menurut Mathis & Jackson (2011), terdapat dua jenis rekrutmen yaitu rekrutmen internal (*internal recruitment*) dan rekrutmen eksternal (*external recruitment*):

1. Rekrutmen internal

Rekrutmen dari sumber internal berarti organisasi mencari kandidat dari dalam organisasi itu sendiri. Ini dapat berupa promosi, transfer, atau pengembangan karir bagi pegawai yang sudah ada. Keuntungan dari rekrutmen internal termasuk penghematan biaya dan waktu, meningkatkan motivasi pegawai, serta memanfaatkan pengetahuan yang sudah dimiliki pegawai tentang organisasi. pegawai yang direkrut secara internal biasanya memiliki pemahaman yang

lebih baik tentang budaya organisasi dan lebih cepat beradaptasi dalam posisi baru.

2. Rekrutmen Eksternal

Sumber eksternal mengacu pada pencarian kandidat dari luar organisasi. Metode ini melibatkan penggunaan iklan, agen tenaga kerja, universitas, media sosial, dan lain-lain. Kelebihan rekrutmen eksternal meliputi masuknya ide-ide segar dan inovasi ke dalam organisasi, serta kemungkinan mendapatkan kandidat dengan keterampilan dan pengalaman yang lebih relevan untuk posisi yang tersedia. Namun, rekrutmen eksternal juga memerlukan waktu dan biaya lebih banyak, serta ada risiko bahwa kandidat baru memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan budaya organisasi.

2.3.4 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen dianggap sebagai langkah awal bagi calon tenaga kerja untuk masuk ke dalam organisasi. Proses ini bertujuan untuk menarik kandidat yang sesuai dengan budaya dan struktur organisasi, sehingga mereka dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan strategis organisasi secara keseluruhan (Temptime dalam Ukpabi & Salaudeen, 2021).

Proses ini adalah serangkaian langkah yang dilakukan oleh organisasi untuk mencari dan memilih calon pegawai yang tepat. Tujuannya adalah menemukan orang yang memiliki kemampuan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam proses ini, organisasi menggunakan berbagai alat dan metode untuk memilih kandidat terbaik dari banyak pelamar. (Ofori & Aryeetey dalam Ukpabi & Salaudeen, 2021). Karena organisasi menarik perhatian orang-orang

yang tertarik bekerja di sana, kualitas pelamar yang tertarik akan mempengaruhi kualitas pegawai yang akhirnya diterima.

Proses rekrutmen dan seleksi memerlukan biaya yang cukup besar, sehingga mempekerjakan orang baru bisa menjadi pengeluaran yang mahal bagi sebuah organisasi. Organisasi tidak ingin membuang waktu dan uang hanya untuk mengetahui bahwa kandidat yang diterima tidak cocok untuk pekerjaan atau perusahaan tersebut. Karena itu, penting untuk melakukan proses rekrutmen dengan benar sejak awal (Henry & Temtime, dalam Ukpabi & Salaudeen, 2021).

Untuk menghindari masalah ini, organisasi perlu merancang strategi yang efektif untuk memastikan mereka merekrut orang yang paling sesuai untuk posisi yang tersedia. Proses perekrutan dimulai dengan mengidentifikasi dan menarik kandidat yang tepat, baik dari dalam maupun luar organisasi, untuk mengevaluasi mereka dalam pekerjaan di masa depan. Setelah kandidat yang tepat teridentifikasi, proses ini dilanjutkan dengan seleksi untuk memilih orang yang terbaik, (Walker, dalam Ukpabi & Salaudeen, 2021). Tujuan mengidentifikasi dan menarik kandidat yang tepat, adalah untuk menemukan individu yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan melakukan identifikasi dengan baik, organisasi dapat menghindari kesalahan dalam memilih pegawai yang tidak cocok, yang bisa mengakibatkan kerugian finansial dan merusak reputasi organisasi.

2.3.5 Metode Rekrutmen

Menurut Mondy (2008) dalam Tinambunan (2023), terdapat dua metode perekrutan yaitu:

a. Metode perekrutan secara tradisional.

- 1.) Referensi pegawai (employee referrals). Organisasi telah menyadari pegawai dapat memainkan peran penting dalam proses perekrutan dengan secara aktif mengajak teman atau kolega mereka untuk mengajukan lamaran.
- 2.) Mantan pegawai. Dewasa ini pemberi kerja yang cerdas justru mencoba mengajak mantan pegawai terbaik mereka untuk kembali.
- 3.) Iklan. Iklan memberikan liputan luas dengan biaya yang relatif rendah. Akhir-akhir ini penggunaan iklan di surat kabar telah menurun akibat perekrutan online.
- 4.) Magang. Banyak pemberi kerja dewasa ini menggunakan magang sebagai salah satu cara efektif untuk menarik dan mempekerjakan para lulusan akademi
- 5.) Perusahaan Pencari Eksekutif dan Asosiasi Profesional adalah organisasi yang digunakan beberapa perusahaan untuk mencari para profesional dan eksekutif ketika sumber-sumber lainnya terbukti tidak cukup.
- 6.) Agen Tenaga Kerja adalah organisasi yang membantu perusahaan merekrut pegawai dan pada saat yang sama menolong orang dalam usaha mereka mencari pekerjaan
- 7.) Sekolah Kejuruan, Akademi dan Universitas. Para perekrut dapat berkomunikasi dengan penasehat akademi dan mewawancarai mahasiswa melalui sistem videoconferencing sehingga mereka tidak perlu meninggalkan kantor.

- 8.) Pesaing dalam pasar tenaga kerja. Perusahaan yang memiliki kebijakan promosi dari dalam pun terkadang mencari pegawai baru dari tempat lain untuk mengisi posisi yang lowong.
- 9.) Bursa Kerja adalah metode perekrutan yang dilaksanakan oleh pemberi kerja tunggal atau sekelompok pemberi kerja untuk menarik pelamar ke satu lokasi untuk wawancara. Bursa kerja seringkali diorganisasikan oleh universitas untuk membantu mahasiswa memperoleh pekerjaan.

b. Metode perekrutan secara online

Kini perusahaan menggunakan intranet, internet atau selebaran (newsletter) online untuk mengumumkan adanya lowongan pekerjaan. Banyak organisasi menggunakan aplikasi berbasis Web. Sumber perekrutan secara online meliputi:

- 1.) Perangkat-perangkat yang berguna yang dimanfaatkan untuk perekrutan internal mencakup basis data karyawan, prosedur pengumuman pekerjaan (job posting) dan pengajuan pekerjaan (job bidding).
- 2.) Teknologi jejaring sosial juga digunakan sebagai alat perekrutan yang penting. Sistem ini juga membantu pencari kerja pasif yang tidak secara aktif mencari pekerjaan namun akan mempertimbangkan jika pekerjaan yang tepat ditemukan.
- 3.) Pelamar yang belum dipanggil seringkali terbukti sebagai pegawai yang bernilai. Di era internet, para pelamar bisa mengunjungi situs Web karir perusahaan dan masuk dengan membuat lamaran online.
- 4.) Perekrut Internet (Internet Recruiter) yang juga disebut sebagai perekrut maya (cyber recruiter). Para professional sumber daya yakin bahwa dari

semua media, internetlah yang memberikan kualitas tertinggi bagi para pelamar kerja dan juga tingkat pengembalian investasi perekrutan terbaik.

- 5.) Bursa kerja virtual (Virtual job fair) adalah metode perekrutan online yang dilakukan oleh satu pemberi kerja atau sekelompok pemberi kerja untuk menarik sejumlah besar pelamar.
- 6.) Situs web karir perusahaan (corporate career website) adalah situs kerja yang dapat diakses dari homepage perusahaan yang menampilkan daftar posisi yang tersedia di perusahaan, memberikan jalan bagi pelamar untuk melamar pada pekerjaan tertentu
- 7.) Situs Web ketenagakerjaan umum. Perusahaan memanfaatkan situs Web ketenagakerjaan dengan menyetikkan kriteria, keterampilan dan pengalaman kerja yang penting bagi pekerjaan serta menunjukkan wilayah geografisnya.

2.3.6 Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2016) dalam Munaty et al., (2022), indikator-indikator dari variabel rekrutmen antara lain:

- 1) Dasar sumber penarikan pegawai

Penarikan (*recruitment*) merupakan proses rekrutmen yang harus berpedoman pada spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan untuk menduduki jabatan tersebut. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran diserahkan.

- 2) Sumber pegawai

Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan dengan dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

3) Metode Rekrutmen

- a. Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk pegawai dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak dengan demikian akan sulit memperoleh pegawai yang baik.
- b. Metode terbuka, yaitu rekrutmen yang diinformasikan secara luas dengan cara memasang iklan dan menyebarkan kepada masyarakat.

2.4 Penempatan

2.4.1 Pengertian Penempatan

Salah satu tahap penting dalam manajemen personalia adalah penempatan pegawai. Menurut Mathis & Jackson (2011), penempatan merupakan proses menempatkan individu pada posisi pekerjaan yang paling sesuai dengan kompetensi, minat, dan keahlian mereka. Menurut Hariandja (2018) dalam Srimulatsih (2023), yang dimaksud penempatan kerja adalah suatu proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada penugasan/jabatan baru atau jabatan berbeda.

Sedangkan Menurut Dessler (2013), penempatan kerja (placement) adalah proses menugaskan pegawai yang baru direkrut atau dipromosikan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan potensi mereka. Penempatan yang tepat adalah ketika karyawan diberikan posisi yang memungkinkan mereka untuk memanfaatkan kemampuan mereka secara optimal, yang dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Dari definisi para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan Penempatan merupakan proses menempatkan pegawai yang telah direkrut atau dipilih dalam posisi yang dibutuhkan .

2.4.2 Prinsip dalam penempatan

Menurut Dessler (2013), ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai, yaitu:

- 1.) The Right Person for the Right Job : pegawai harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan potensi mereka agar dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasi.
- 2.) Job Fit and Organizational Fit: Selain kemampuan teknis, penempatan juga harus mempertimbangkan kecocokan antara nilai-nilai pribadi pegawai dengan budaya organisasi agar tercipta hubungan kerja yang harmonis.
- 3.) Effective Use of Human Resources: Penempatan harus dirancang untuk memastikan sumber daya manusia organisasi dimanfaatkan secara efektif, termasuk memperhatikan potensi pengembangan pegawai di masa depan.
- 4.) Employee Adaptability: Penempatan harus mempertimbangkan kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja, baik dalam hal teknologi maupun dinamika tim.

2.4.3 Kriteria dalam Pelaksanaan Penempatan

Adapun beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan pegawai menurut Bernardin & Russel (1993) dalam Utami et al., (2023) meliputi beberapa hal, yaitu:

- 1.) Pengetahuan, yang dapat digolongkan menjadi pengetahuan yang dapat diperoleh seseorang melalui pendidikan formal dan informal, membaca buku, dan lain-lain.
- 2.) Kemampuan menunjukkan kesanggupan seseorang, kesanggupan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3.) Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan yang menyangkut suatu objek, orang atau kejadian dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana perasaan seseorang terhadap sesuatu (misalnya benar, salah, setuju, tidak setuju).

2.4.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan

Dalam melakukan penempatan pegawai diperlukan ketetapan yang benar-benar bisa dilakukan secara obyektif, dikarenakan jika salah dalam penempatan akan mempengaruhi hasil dalam suatu organisasi. Terdapat empat faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai menurut Mathis & Jackson (2011) yaitu :

- 1) Organisasi. Mencakup kebijakan dan strategi organisasi terkait dengan penempatan pegawai. Ini termasuk perencanaan sumber daya manusia, kebijakan pengembangan karier, dan kebutuhan organisasi dalam mengisi posisi tertentu.
- 2) Individu. Faktor individu berkaitan dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman dan kebutuhan individu pegawai harus mempertimbangkan apakah individu tersebut sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

- 3) Tugas dan Pekerjaan. Faktor ini melibatkan analisis pekerjaan spesifikasi tugas. Posisi atau pekerjaan yang akan diisi harus sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memerlukan keterampilan dan kompetensi tertentu.
- 4) Lingkungan. Lingkungan termasuk internal dan eksternal organisasi, dapat mempengaruhi penempatan. Hal ini melibatkan perubahan dalam lingkungan bisnis, peraturan, dan kondisi ekonomi yang dapat mempengaruhi kebijakan penempatan.

2.4.5 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2003) dalam Pancasasti (2022). Indikator Penempatan Kerja meliputi:

- 1) Pendidikan.

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai adalah pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi; pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif

- 2) Pengetahuan kerja.

Pengetahuan yang harus dimiliki seorang pegawai yaitu pengetahuan tentang pekerjaan tersebut sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

- 3) Keterampilan.

Kecakapan atau keahlian dalam melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori:

- a. Keterampilan mental seperti menganalisis data, membuat keputusan dan lain-lain.
 - b. Keterampilan fisik, seperti mekanik dan lain-lain
 - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.
- 4) Pengalaman kerja.
- Pengalaman seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :
- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
 - b. Lamanya melakukan pekerjaan.

2.5 Pelatihan

2.5.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Dessler (2016) pelatihan adalah proses mengejar keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru atau pegawai sekarang untuk melakukan pekerjaannya. Bell et al, (2018) dalam Arwab et al (2022), juga mengemukakan bahwa pelatihan adalah kunci penting untuk meningkatkan kemampuan individu dan kinerja organisasi. Pelatihan yang baik dapat membuat perbedaan besar dalam bagaimana seseorang bekerja dan bagaimana sebuah organisasi berfungsi secara keseluruhan. Dengan pelatihan yang tepat, keterampilan dan pengetahuan individu akan berkembang, yang pada gilirannya dapat membawa dampak positif bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan Menurut Luntley (2008) dalam Arwab et al (2022), Pelatihan merupakan sumber pembelajaran ; pembelajaran adalah tindakan mendekati hal-hal baru yang belum dieksplorasi sebelumnya dan memperkaya keterampilan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi yang ditargetkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan atau merubah sikap pegawai sesuai kebutuhan.

2.5.2 Tujuan Pelatihan

Berikut merupakan tujuan dari pelatihan yang terdiri dari tiga poin yaitu :

1.) Tujuan manajemen

Tujuan manajemen dalam pelatihan adalah untuk membantu mengurangi beban kerja pengawas, memastikan bahwa pemimpin mendapatkan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan mereka, dan menemukan orang yang tepat untuk posisi yang tepat. Selain itu, pelatihan juga bertujuan untuk memberikan pekerja informasi yang mereka butuhkan tentang tujuan dan kebijakan proyek, serta mempersiapkan dan mengembangkan kemampuan pemimpin (Maher, 1999 dalam Diab & Ajlouni, 2015).

2.) Tujuan pelatihan dari sudut pandang ekonomi dan sosial

Tujuan ini mencakup peningkatan efisiensi dalam produksi dan standar hidup pekerja. Pelatihan juga bertujuan untuk membuat individu lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasi, mengubah perilaku mereka agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan (Alqadi, 1998 dalam Diab & Ajlouni, 2015).

3.) Tujuan Teknis

Dari segi teknis, pelatihan bertujuan untuk mengurangi biaya pemeliharaan, meningkatkan layanan kepada pelanggan, serta meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, pelatihan membantu mengurangi kerusakan dan kehilangan, meningkatkan keterampilan pekerja, dan memperbaiki kinerja mereka.

2.5.3 Tingkatan Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan

Menurut Mondy (2010) dalam Carmiasih & Fitriaty (2022), untuk mengukur efektivitas suatu program pelatihan dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada beberapa tingkatan:

1.) Opini Peserta Pelatihan

Mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dengan menanyakan opini para peserta merupakan pendekatan yang memberikan respons dan saran untuk perbaikan, terutama tingkat kepuasan para peserta pelatihan.

2.) Tingkat Pembelajaran

Yaitu untuk mengetahui seberapa jauh para peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Biasanya dilakukan dengan mengadakan test tertulis (essay atau multiple choice), test performansi dan latihan-latihan simulasi.

3.) Perubahan Perilaku

Menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka.

4.) Pencapaian Tujuan Pelatihan

Yaitu untuk menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan.

2.5.4 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Dessler (2015) dalam Lorenza et al (2023), diantaranya:

1.) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2.) Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3.) Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

4.) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5.) Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Dessler, 2013). Colquit, LePine dan Wesson (2011) dalam Masruroh et al., (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negative pada penyelesaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Shanawany, (2001) dalam Diab & Ajlouni (2015) . kinerja memiliki karakter tertentu; kuantitas, kualitas, dan komprehensif. Selain itu, setiap kinerja individu mencerminkan kemampuan dan pengetahuannya untuk mencapai tujuan yang terkait dengan akurasi, apapun sifat pekerjaannya.

Dari definisi para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan kinerja merupakan penilaian sejauh mana seorang pegawai mencapai atau melebihi standar yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tercapainya tujuan suatu organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi lembaga tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja lembaga. Dengan kata lain bila kinerja pegawai tinggi, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga tinggi. Kinerja seorang pegawai akan tinggi bila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis & Jackson (2012) dalam Pusparani (2021), antara lain:

1.) Kemampuan individu

Termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan tugas tertentu.

2.) Motivasi

Tingkat keinginan dan usaha yang dikeluarkan oleh pegawai dalam bekerja, yang dapat dipengaruhi oleh insentif, kepuasan kerja, dan pengakuan atas prestasi.

3.) Lingkungan kerja

Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, termasuk hubungan antar pegawai, fasilitas yang tersedia, serta kondisi ruang kerja.

4.) Kejelasan peran

Pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab dan harapan dalam pekerjaan, sehingga pegawai mengetahui apa yang harus dilakukan.

5.) Dukungan organisasi:

Dukungan dari manajemen, seperti pelatihan, feedback, sumber daya, dan alat yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

2.6.3 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) dalam Pancasasti (2022) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.7 Penelitian Terdahulu

Seiring dengan adanya beberapa kasus tentang kebijakan yang tidak adil yang diterapkan oleh sebuah instansi, sehingga membuat keganjalan bagi setiap pegawai yang ada. Oleh karena itu maka ada beberapa sampel contoh jurnal yang diambil guna untuk menyelesaikan tugas akhir kali ini yang lebih penting sebagai pembandingan di setiap peneliti yang membahas tentang variabel yang sama dengan judul yang diambil. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber informasi dan acuan dalam penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Yuliana Yamin ⁽¹⁾ , Tiar Mirnasari ⁽²⁾ , Kinanti Nurul Faithya ⁽³⁾ . (2022)	Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kedaton Di Bandar Lampung	- Penempatan - Pelatihan - Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja dengan dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Pengujian secara simultan menunjukkan penempatan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
2.	Nur Liska Aliya Putri (2022)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang	- Rekrutmen - Penempatan - Kinerja	Hasil penelitian secara parsial rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, rekrutmen dan penempatan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Randi Anggoro dan Suryadi (2022)	Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Umpu Semenguk Way-Kanan	- Penempatan - Motivasi - Pelatihan - Lingkungan Kerja - Kinerja	Hasil penelitian penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Umpu Semenguk.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
4.	Imro'atul Hasanah dan Asmara Indahingwati (2017)	Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya	- Rekrutmen - Pelatihan - Penempatan - Kinerja	Hasil penelitian dengan uji F menunjukkan variabel bebas rekrutmen, pelatihan, dan penempatan karyawan, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) yaitu. Dari hasil uji pengaruh parsial menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, variabel pelatihan, dan variabel penempatan karyawan, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
5.	Ayi Satria Yuddha ¹ , Muhammad Ridha Ramli ² , dan Anika Dija ³ (2023)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Darusallam Berlian Motor	- Rekrutmen - Penempatan - Pelatihan - Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variable Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
.6	Dhias Dwinugraha dan Muhadar Putih (2023)	Implementasi Recruitment, Penempatan, Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Master Label	- Rekrutmen - Penempatan - Pelatihan - Kinerja	Hasil uji t menunjukkan variabel rekrutmen (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,. Variabel penempatan (X2) dan variabel pelatihan (X3) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
7.	Denok Sunarsi (2018)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	- Rekrutmen - Seleksi - Pelatihan - Produktivitas	Hasil penelitian menunjukan yaitu secara uji parsial (t) rekrutmen, seleksi, pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang.
8.	Firman hidayat ¹ , Budi wahono ² dan Fahrurrozi Rahman ³ (2020)	Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang	- Rekrutmen - Penempatan - Pelatihan - Kinerja	Hasil uji F variabel rekrutmen, Penempatan, Pelatihan, secara bersama-sama, memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. dan secara parsial rekrutmen, penempatan, dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Sumber : Hasil Olahan 2024