



Pengaruh *Recruitment* dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Penempatan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang

Citra Faras Fadhilah¹, Marta Widian Sari², Nila Pratiwi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra
Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia¹²³

Korespondensi penulis : citrafarasfadhilah@gmail.com

Abstract *The aim of this research is to measure the influence of Recruitment and Work Experience on Job Performance, with Job Placement as an Intervening Variable, at Level III Dr. Hospital. Reksodiwiryo Padang. The population is all employees, with a sample of 64 respondents using quantitative and survey methods. Data was collected through questionnaires. Analysis uses Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS). The results show a fairly good influence, with Recruitment not being significant on Job Performance, while Work Experience has a positive and significant influence on Job Placement and Job Performance. Another finding is that Recruitment is not significant to Job Placement, and Work Experience is not significant to Job Placement through Job Performance. In conclusion, Work Experience has a significant impact in improving Job Placement and Job Performance at Dr. Hospital. Reksodiwiryo Padang.*

Keywords: *Recruitment; Work Experience; Job Performance; Job Placement.*

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh Recruitment dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja, dengan Penempatan Kerja sebagai Variabel Intervening, di Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang. Populasi adalah seluruh karyawan, dengan sampel 64 responden menggunakan metode kuantitatif dan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Hasil menunjukkan pengaruh yang cukup baik, dengan Recruitment tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja, sementara Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja. Temuan lain adalah bahwa Recruitment tidak signifikan terhadap Penempatan Kerja, dan Pengalaman Kerja tidak signifikan terhadap Penempatan Kerja melalui Prestasi Kerja. Kesimpulannya, Pengalaman Kerja memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja di Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang.

Kata Kunci: Recruitment; Pengalaman Kerja; Prestasi kerja; Penempatan Kerja.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai sumber daya utama dalam organisasi memiliki peran yang sangat vital dalam mencapai tujuan dan mempertahankan keberlangsungan operasional. Mereka tidak hanya merupakan faktor produksi, tetapi juga memiliki dimensi emosional, kognitif, dan sosial yang memengaruhi dinamika organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks rumah sakit, di mana pelayanan kesehatan menjadi fokus utama, peran karyawan menjadi sangat penting dalam menyediakan perawatan yang berkualitas dan aman bagi pasien. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat krusial dalam mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan organisasi (Hutasoit et al., 2022).

Prestasi kerja menjadi indikator utama dalam mengevaluasi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang, meskipun prestasi kerja telah mencapai tingkat yang memadai, masih terdapat ruang untuk peningkatan lebih lanjut. Pengamatan lapangan menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih

terlalu bergantung pada arahan langsung dari atasan, yang dapat menghambat inisiatif dan kreativitas mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan di rumah sakit ini, agar dapat mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja mereka (Prasetya et al., 2018).

Pengalaman kerja dan proses rekrutmen merupakan dua faktor kunci yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sementara proses rekrutmen memastikan bahwa karyawan yang dipilih sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai organisasi. Selain itu, penempatan kerja yang tepat juga sangat penting dalam memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan bakat, kemampuan, dan minat mereka, sehingga memaksimalkan potensi dan kontribusi mereka (Yuzarni et al., 2022).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menyoroti hubungan antara pengembangan karir, penempatan karyawan, dan prestasi kerja. Hasil-hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini secara signifikan memengaruhi prestasi kerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendalami pemahaman tentang bagaimana pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan di Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang (Martias, 2021).

Dalam menghadapi tuntutan akan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks dan dinamis, rumah sakit harus mampu mengelola SDM mereka dengan efektif (Afriana, 2021). Hal ini melibatkan proses rekrutmen yang cermat untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan minat individu, serta pengembangan karir yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan. Dengan memahami interaksi antara faktor-faktor ini, rumah sakit dapat mengoptimalkan potensi karyawan mereka dan meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan kepada pasien (Mihat et al., 2020).

Tantangan utama dalam manajemen SDM di rumah sakit adalah memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi dan merasa terlibat secara maksimal dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan sistem penghargaan dan pengakuan yang sesuai, pembinaan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu (Yani & Suyarti, 2023). Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka bagi kesuksesan rumah sakit (Dewi et al., 2021).

Selain itu, perlu juga diperhatikan bahwa dalam konteks rumah sakit, karyawan sering kali berhadapan dengan tekanan dan tantangan yang tinggi, seperti beban kerja yang berat, tuntutan waktu yang ketat, dan kebutuhan untuk berinteraksi dengan berbagai jenis pasien dan rekan kerja. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa karyawan diberikan dukungan yang cukup untuk mengatasi stres dan menjaga kesehatan fisik dan mental mereka. Program kesejahteraan karyawan, seperti layanan konseling, fasilitas olahraga, dan kegiatan rekreasi, dapat membantu meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan (Nurwahyuni et al., 2020).

Dalam konteks ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan pengambil keputusan dalam rumah sakit, serta organisasi kesehatan lainnya, untuk mengoptimalkan manajemen SDM mereka dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami hubungan yang kompleks antara pengembangan karir, penempatan karyawan, dan prestasi kerja, rumah sakit dapat mengambil langkah-langkah strategis yang tepat untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang mereka berikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks pengembangan praktik manajemen SDM yang berkelanjutan dan efektif di sektor kesehatan (Sudiantini & Saputra, 2022).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yang telah disusun secara sistematis untuk memastikan kevalidan dan keakuratan data yang diperoleh. Teknik-teknik tersebut meliputi:

1. OBSERVASI

Observasi dilakukan untuk mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang tampak dalam objek penelitian, yaitu Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryono Padang. Dengan teknik ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam tentang situasi dan kondisi di rumah sakit tersebut.

2. WAWANCARA

Wawancara digunakan untuk mendapatkan data secara lisan dari responden, seperti manajer, supervisor, atau karyawan rumah sakit. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh informasi yang detail dan valid tentang pengaruh Recruitment dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja, dengan Penempatan Kerja sebagai variabel intervensi.

3. KUESIONER ATAU ANGKET

Kuesioner atau angket digunakan untuk mengumpulkan data dari karyawan rumah sakit sebagai responden. Kuesioner berisi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang dirancang untuk mengukur persepsi dan pengalaman responden terkait variabel-variabel yang diteliti.

4. ANALISIS DOKUMEN

Analisis dokumen dilakukan untuk menganalisis isi dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian, seperti kebijakan rekrutmen, data kinerja karyawan, dan laporan-laporan internal rumah sakit. Hal ini bertujuan untuk mendukung temuan dan kesimpulan penelitian.

Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan program Partial Least Square 3.0 (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang menggunakan pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation modeling.

Selain itu, analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Hal ini meliputi penyajian data ke dalam tabel distribusi frekuensi, perhitungan nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR), serta interpretasi hasil analisis. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi atau peristiwa yang diamati dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pada bagian ini mengenai hasil penelitian serta analisis data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner yang penulis lakukan dari minggu terakhir Desember 2023 samapai dua minggu pertama bulan Januari 2023. Penulis akan menganalisis data yang telah terkumpul sesuai dengan pokok permasalahan yang dipaparkan. Responden dalam penelitian ini adalah pada perawat Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil pengumpulan data berupa kuesioner yang berhasil diterima kembali adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Pencapaian Kuisioner

| No | Keterangan | Frekuensi | Presentase (%) |
|----|-------------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Kuesioner yang disebarakan | 64 | 100 |
| 2. | Kuesioner yang tidak kembali | 0 | 0 |
| 3. | Kuesioner yang kembali/diolah | 64 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang sebanyak 64 kuesioner. Dari 64 tersebut yang memberikan tanggapan terhadap kuesioner penelitian ini 64 tanggapan. Jadi, data yang diolah oleh penulis dalam penyebaran kuesioner kepada karyawan Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang berjumlah 64 responden. Selanjutnya dapat diperincikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Tingkat Pencapaian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|---------------|-----------|----------------|
| 1. | Laki-laki | 9 | 14 |
| 2. | Perempuan | 55 | 86 |
| Total | | 64 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2024

Dari tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden yang diambil sampel penelitian terdapat laki-laki sebanyak 9 orang (15%) dan perempuan sebanyak 55 orang (86%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden jenis kelamin perempuan lebih banyak dari jumlah jenis kelamin laki-laki, dengan selisih 46 orang karyawan pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang.

Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden berdasarkan usia dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Tingkat Capaian Responden Berdasarkan Usia

| No. | Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-------------|-----------|----------------|
| 1. | 18-20 tahun | 0 | 0 |
| 2. | 21-30 tahun | 35 | 55 |
| 3. | 31-40 tahun | 27 | 42 |
| 4. | >40 tahun | 2 | 3 |
| Total | | 64 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 64 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 35 orang (55%), 31-40 tahun sebanyak 27 orang (42%), dan >40 tahun sebanyak 2 0rang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas usia responden pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiryo Padang adalah 21-30 tahun.

Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Tingkat Capaian Responden Berdasarkan Pendidikan

| No. | Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------------|---------------------|-----------|----------------|
| 1. | SMA | 0 | 0 |
| 2. | D3 | 27 | 43 |
| 3. | S1 | 37 | 57 |
| 4. | S2 | 0 | 0 |
| 5. | Lainnya | 0 | 0 |
| Total | | 64 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 64 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 27 orang (43%) dan S1 sebanyak 37 orang (57%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden pada Rumah Sakit Dr. Reksodiwiry Padang adalah S1.

Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Tingkat Capaian Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| NO. | Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------------|--------------|-----------|----------------|
| 1. | 0-5 tahun | 29 | 45 |
| 2. | 6-10 tahun | 22 | 35 |
| 3. | 11-15 tahun | 11 | 17 |
| 4. | >15 tahun | 2 | 3 |
| Total | | 64 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 64 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 29 orang (45%), 6-10 tahun sebanyak 22 orang (35%), 11-15 tahun sebanyak 11 orang (17%) dan >15 tahun sebanyak 2 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja responden Rumah Sakit Dr. Reksodiwiry Padang adalah 0-5 tahun.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Prestasi Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang pernyataan Prestasi Karyawan (Y), terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Distribusi Skor Tingkat Capaian Responden Prestasi Kerja (Y)

| Item | T | | | | | T × SL | | | | | N | TCR | Idx | Kriteria |
|------|-----|----|----|----|----|--------|---|---|-----|-----|----|-----|-------|-------------|
| | STS | TS | KS | S | SS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| Y1 | 0 | 0 | 0 | 28 | 36 | 0 | 0 | 0 | 112 | 180 | 64 | 292 | 58,4% | Baik |
| Y2 | 0 | 0 | 0 | 40 | 24 | 0 | 0 | 0 | 160 | 120 | 64 | 280 | 56% | Baik |
| Y3 | 0 | 0 | 0 | 38 | 26 | 0 | 0 | 0 | 152 | 130 | 64 | 282 | 56,4% | Baik |
| Y4 | 0 | 0 | 0 | 32 | 32 | 0 | 0 | 0 | 128 | 160 | 64 | 288 | 57,6% | Baik |
| Y5 | 0 | 0 | 0 | 38 | 26 | 0 | 0 | 0 | 152 | 130 | 64 | 282 | 56,4% | Baik |
| Y6 | 0 | 0 | 0 | 31 | 33 | 0 | 0 | 0 | 124 | 165 | 64 | 289 | 57,8% | Baik |
| Y7 | 0 | 0 | 0 | 31 | 33 | 0 | 0 | 0 | 124 | 165 | 64 | 289 | 57,8% | Baik |
| Y8 | 0 | 0 | 0 | 38 | 26 | 0 | 0 | 0 | 152 | 130 | 64 | 282 | 56% | Baik |
| Y9 | 1 | 0 | 0 | 49 | 14 | 1 | 0 | 0 | 196 | 70 | 64 | 267 | 53,4% | Baik |
| Y10 | 0 | 0 | 0 | 49 | 15 | 0 | 0 | 0 | 196 | 75 | 64 | 139 | 27,8% | Kurang Baik |

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel prestasi kerja karyawan mayoritas responden menjawab kriteria “**Baik**”.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Recruitment (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang pernyataan terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada Variabel Recruitment (X1) tabel dibawah ini:

Tabel 7. Distribusi Skor Tingkat Capaian Responden Recruitment (X1)

| Item | T | | | | | T × SL | | | | | N | TCR | Idx | Kriteria |
|------|-----|----|----|----|----|--------|---|---|-----|-----|----|-----|-------|-------------|
| | STS | TS | KS | S | SS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| X1 | 0 | 0 | 0 | 45 | 19 | 0 | 0 | 0 | 180 | 95 | 64 | 275 | 55% | Baik |
| X2 | 0 | 0 | 0 | 43 | 21 | 0 | 0 | 0 | 215 | 105 | 64 | 320 | 64% | Sangat Baik |
| X3 | 0 | 0 | 0 | 42 | 22 | 0 | 0 | 0 | 168 | 110 | 64 | 278 | 55,6% | Baik |
| X4 | 0 | 0 | 0 | 43 | 21 | 0 | 0 | 0 | 168 | 110 | 64 | 278 | 55,6% | Baik |
| X5 | 0 | 0 | 0 | 40 | 24 | 0 | 0 | 0 | 160 | 120 | 64 | 280 | 56% | Baik |
| X6 | 0 | 0 | 0 | 43 | 21 | 0 | 0 | 0 | 215 | 105 | 64 | 320 | 64% | Sangat Baik |
| X7 | 0 | 2 | 0 | 38 | 23 | 0 | 4 | 0 | 152 | 115 | 64 | 267 | 53,4% | Baik |
| X8 | 0 | 3 | 0 | 38 | 23 | 0 | 6 | 0 | 152 | 115 | 64 | 267 | 53,4% | Baik |
| X9 | 0 | 0 | 0 | 31 | 33 | 0 | 0 | 0 | 124 | 165 | 64 | 289 | 57,8% | Baik |
| X10 | 0 | 0 | 1 | 39 | 24 | 0 | 0 | 0 | 156 | 120 | 64 | 276 | 55,2% | Baik |

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel recruitment mayoritas responden menjawab kriteria “**Baik**”.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang pernyataan terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada Variabel Pengalaman Kerja (X2) tabel dibawah ini:

Tabel 8. Distribusi Skor Tingkat Capaian Responden Pengalaman Kerja (X2)

| Item | T | | | | | T × SL | | | | | N | TCR | Idx | Kriteria |
|-------|-----|----|----|----|----|--------|---|---|-----|-----|----|-----|-------|-------------|
| | STS | TS | KS | S | SS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| X2.1 | 0 | 0 | 0 | 37 | 27 | 0 | 0 | 0 | 148 | 135 | 64 | 283 | 56,6% | Baik |
| X2.2 | 0 | 0 | 0 | 39 | 25 | 0 | 0 | 0 | 156 | 125 | 64 | 281 | 56,2% | Baik |
| X2.3 | 0 | 0 | 1 | 40 | 23 | 0 | 0 | 0 | 160 | 115 | 64 | 275 | 55% | Baik |
| X2.4 | 0 | 0 | 0 | 40 | 24 | 0 | 0 | 0 | 160 | 120 | 64 | 280 | 56% | Baik |
| X2.5 | 2 | 1 | 2 | 29 | 30 | 0 | 2 | 6 | 116 | 150 | 64 | 274 | 54,8% | Baik |
| X2.6 | 0 | 1 | 0 | 45 | 18 | 0 | 2 | 0 | 180 | 90 | 64 | 272 | 54,4% | Baik |
| X2.7 | 0 | 0 | 0 | 33 | 31 | 0 | 0 | 0 | 132 | 155 | 64 | 287 | 57,4% | Baik |
| X2.8 | 0 | 1 | 0 | 39 | 24 | 0 | 1 | 0 | 156 | 120 | 64 | 277 | 55,4% | Baik |
| X2.9 | 0 | 0 | 0 | 40 | 24 | 0 | 0 | 0 | 120 | 120 | 64 | 240 | 48% | Kurang Baik |
| X2.10 | 0 | 0 | 0 | 31 | 33 | 0 | 0 | 0 | 156 | 165 | 64 | 321 | 64,2% | Sangat Baik |

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel pengalaman kerja mayoritas responden menjawab kriteria “Baik”.

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Instrumen Pernyataan Variabel Penempatan Kerja (Z)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang pernyataan terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada Variabel Penempatan Kerja (Z) tabel dibawah ini:

Tabel 9. Distribusi Skor Tingkat Capaian Responden Penempatan Kerja (Z)

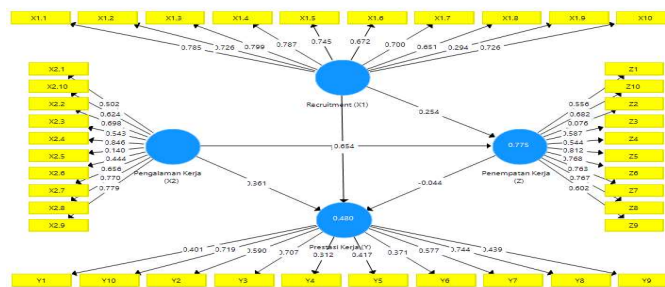
| Item | T | | | | | T x SL | | | | | N | TCR | Ldx | Kriteria |
|------|-----|----|----|----|----|--------|----|----|-----|-----|----|-----|-------|-------------|
| | STS | TS | KS | S | SS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | |
| Z1 | 1 | 0 | 0 | 45 | 18 | 1 | 0 | 0 | 180 | 95 | 64 | 275 | 55% | Cukup Baik |
| Z2 | 2 | 0 | 5 | 40 | 21 | 2 | 0 | 15 | 160 | 105 | 64 | 282 | 56,4% | Baik |
| Z3 | 2 | 13 | 5 | 26 | 18 | 2 | 26 | 15 | 104 | 90 | 64 | 237 | 47,4% | Kurang Baik |
| Z4 | 0 | 3 | 1 | 31 | 29 | 0 | 6 | 3 | 124 | 145 | 64 | 278 | 55,6% | Baik |
| Z5 | 0 | 0 | 0 | 46 | 18 | 0 | 0 | 0 | 184 | 90 | 64 | 274 | 54,8% | Baik |
| Z6 | 0 | 0 | 1 | 41 | 19 | 0 | 0 | 3 | 164 | 95 | 64 | 262 | 52,4% | Baik |
| Z7 | 0 | 0 | 0 | 42 | 22 | 0 | 0 | 0 | 168 | 110 | 64 | 278 | 55,6% | Baik |
| Z8 | 0 | 0 | 0 | 39 | 25 | 0 | 6 | 0 | 156 | 125 | 64 | 281 | 56,2% | Baik |
| Z9 | 0 | 7 | 4 | 36 | 17 | 0 | 14 | 12 | 144 | 85 | 64 | 255 | 51% | Baik |
| Z10 | 0 | 0 | 0 | 34 | 30 | 0 | 0 | 0 | 136 | 150 | 64 | 286 | 55,2% | Baik |

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi jawaban responden terhadap instrumen pernyataan variabel penempatan kerja mayoritas responden menjawab kriteria “Baik”.

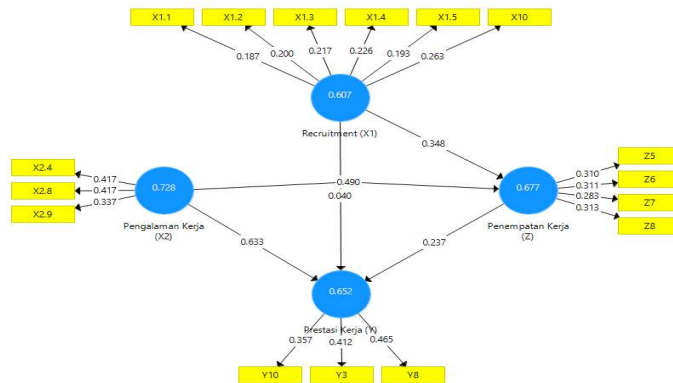
Pengujian Outer Model (Convergent Validity)

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Pengujian Outer Model Sebelum Dieliminasi

Pada tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,60 dianggap tidak memadai atau tidak dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai-nilai convergent validity yang dapat diterima >0,70. Jadi, ada beberapa indikator yang harus dieliminasi karena terdapat nilai <0,70.

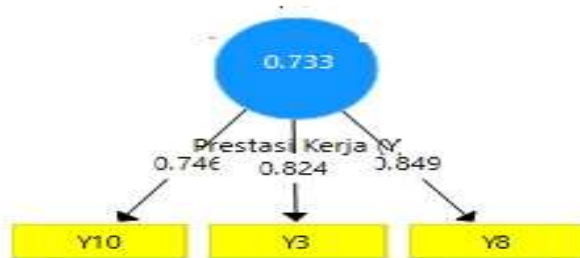


Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Model Sesudah Dieliminasi

Pernyataan yang dieliminasi antara lain variabel prestasi kerja (Y) : Y1, Y2, Y4, Y6, Y7, Y9. Variabel recruitment (X1) : X1.6, X1.7, X1.8, X1.9. Variabel pengalaman kerja (X2) : X2.1, X2.2, X2.3, X2.5, X2.6, X2.10. Variabel (Z) : Z1, Z2, Z3, Z4, Z9, Z10.

A. Pengujian Outer Model (Convergent Validity) Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:



Gambar 3. Outer Loading Prestasi Kerja

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. Outer Loading Prestasi Kerja

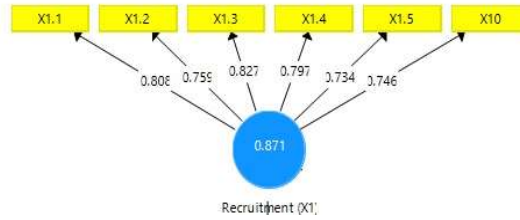
| No. | Indikator | Nilai Convergent Validity | Keterangan |
|-----|-----------|---------------------------|------------|
| 1 | Y.3 | 0,824 | Valid |
| 2 | Y.8 | 0,849 | Valid |
| 3 | Y.10 | 0,746 | Valid |

Sumber: Olahan *SmartPLS*

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity > 0,70 dengan demikian seluruh indikator prestasi kerja valid karena memiliki nilai-nilai convergent validity > 0,70.

B. Pengujian Outer Model (Convergent Validity) Recruitment (X1)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:



Gambar 4. Outer Loading Recruitment

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Outer Loading Recruitment

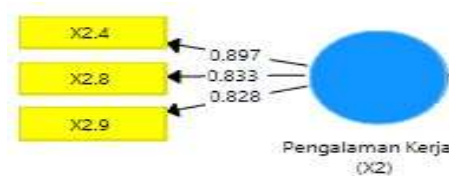
| No. | Indikator | Nilai Convergent Validity | Keterangan |
|-----|-----------|---------------------------|------------|
| 1 | X1.1 | 0,808 | Valid |
| 2 | X1.2 | 0,759 | Valid |
| 3 | X1.3 | 0,827 | Valid |
| 4 | X1.4 | 0,797 | Valid |
| 5 | X1.5 | 0,734 | Valid |
| 6 | X1.10 | 0,746 | Valid |

Sumber: Olahan *SmartPLS*

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity > 0,70 dengan demikian seluruh indikator recruitment valid karena memiliki nilai-nilai convergent validity > 0,70.

C. Pengujian Outer Model (Convergent Validity) Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:



Gambar 5. Outer Loading Pengalaman Kerja (X2)

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity pada tabel dibawah ini:

Tabel 12. Outer Loading Pengalaman Kerja

| No. | Indikator | Nilai Convergent Validity | Keterangan |
|-----|-----------|---------------------------|------------|
| 1 | X2.4 | 0,897 | Valid |
| 2 | X2.8 | 0,833 | Valid |
| 3 | X2.9 | 0,828 | Valid |

Sumber: Olahan *SmartPLS*

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity > 0,70 dengan demikian seluruh indikator pengalaman kerja valid karena memiliki nilai-nilai convergent validity > 0,70.

D. Pengujian Outer Model Convergent Validity Penempatan Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:



Gambar 6. Outer Loading Penempatan Kerja (Z)

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity pada tabel dibawah ini:

Tabel 13. Outer Loading Penempatan Kerja

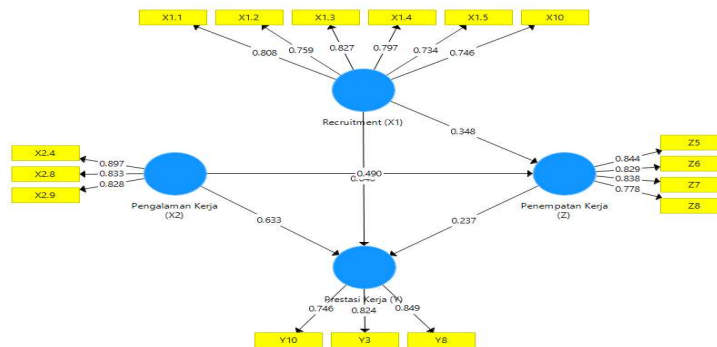
| No. | Indikator | Nilai Convergent Validity | Keterangan |
|-----|-----------|---------------------------|------------|
| 1 | Z5 | 0,844 | Valid |
| 2 | Z6 | 0,829 | Valid |
| 3 | Z7 | 0,838 | Valid |
| 4 | Z8 | 0,778 | Valid |

Sumber: Olahan *SmartPLS*

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity > 0,70 dengan demikian seluruh indikator penempatan kerja valid karena memiliki nilai-nilai convergent validity > 0,70.

Pengujian Inner Model

Proses pengujian selanjutnya dalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 7. Hasil Pengujian Inner Model

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H0 ditolak. Dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 14. Hasil *Path Coefficient*

| Hipotesis | Uraian | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistik (O/STDEV) | P Values | Keterangan |
|-----------|---|---------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|----------|--------------------------|
| H1 | Penempatan Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y) | 0,237 | 0,240 | 0,170 | 1,398 | 0,163 | Hipotesis Tidak Diterima |
| H2 | Pengalaman Kerja (X2) -> Penempatan Kerja (Z) | 0,490 | 0,501 | 0,165 | 2,981 | 0,003 | Hipotesis Diterima |
| H3 | Pengalaman Kerja (X2) -> Prestasi Kerja (Y) | 0,517 | 0,544 | 0,221 | 2,341 | 0,020 | Hipotesis Diterima |
| H4 | Recruitment (X1) -> Penempatan Kerja (Z) | 0,348 | 0,346 | 0,182 | 1,917 | 0,056 | Hipotesis Tidak Diterima |
| H5 | Recruitment (X1) -> Prestasi Kerja (Y) | -0,043 | -0,068 | 0,201 | 0,214 | 0,831 | Hipotesis Tidak Diterima |

Sumber: Olahan *SmartPLS*

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis dua dan tiga diterima karena original sampel bernilai positif, t-statistik >1,96 dan P values < 0,05. Dan hipotesis satu, empat dan lima ditolak karena t-statistik <1,96 dan P values > 0,05.

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 15. Hasil *Result Path Analysis*

| Hipotesis | Uraian | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T-Statistik (O/STDEV) | P Values | Keterangan |
|-----------|---|---------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|----------|-------------------|
| H6 | Pengalaman kerja (X2) -> Penempatan Kerja -> Prestasi Kerja (Y) | 0,116 | 0,115 | 0,092 | 1,262 | 0,208 | Hipotesis Ditolak |
| H7 | Recruitment (X1) -> Penempatan Kerja -> Prestasi Kerja (Y) | 0,083 | 0,089 | 0,084 | 0,985 | 0,325 | Hipotesis Ditolak |

Sumber: Olahan *SmartPLS*

Berdasarkan tabel analisis jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,262 < 1,96$, nilai P-Value $0,208 > 0,005$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan penempatan kerja terhadap prestasi kerja dengan penempatan kerja.

Nilai Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $0,985 < 1,96$, nilai P-Value $0,325 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H0 diterima dan H7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan recruitment terhadap prestasi kerja dengan penempatan kerja.

Tabel 16. Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Pernyataan | Nilai Koefisien | T-statistik | P-Values | Keterangan |
|-----------|---|-----------------|--------------|--------------|---|
| H1 | Recruitment (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang | 0,237 | 1,398 < 1,96 | 0,163 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 1,398 lebih kecil dari 1,96 dan p-values 0,163 lebih besar dari 0,05 |
| H2 | Pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja (Z) pada Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang | 0,490 | 2,981 > 1,96 | 0,003 < 0,05 | Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,981 lebih besar dari 1,96 dan p-values 0,003 lebih kecil dari 0,05 |
| H3 | Pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang | 0,517 | 2,341 > 1,96 | 0,020 > 0,05 | Diterima, karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,341 lebih besar dari 1,96 dan p-values 0,020 lebih kecil dari 0,05 |
| H4 | Recruitment (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penempatan kerja (Z) pada Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang | 0,348 | 1,917 > 1,96 | 0,056 < 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 1,917 lebih besar dari 1,96 dan p-values 0,056 lebih besar dari 0,05 |
| H5 | Recruitment (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang | -0,043 | 0,214 < 1,96 | 0,831 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 0,214 lebih kecil dari 1,96 dan p-values 0,831 lebih besar dari 0,05 |
| H6 | Pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Penempatan Kerja (Z) melalui Prestasi Kerja (Y) pada Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang. | 0,116 | 1,262 > 1,96 | 0,208 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 0,214 lebih besar dari 1,96 dan p-values 0,208 lebih besar dari 0,05 |
| H7 | Recruitment (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Penempatan Kerja (Z) melalui Prestasi Kerja (Y) pada Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang. | 0,083 | 0,985 > 1,96 | 0,325 > 0,05 | Ditolak, karena nilai t-statistik 0,985 lebih besar dari 1,96 dan p-values 0,325 lebih besar dari 0,05 |

Sumber: Olahan *SmartPLS*

PEMBAHASAN

Pengaruh Recruitment terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan alat bantu smartPLS, ditemukan bahwa pengaruh recruitment terhadap prestasi kerja bersifat positif namun tidak signifikan. Koefisien original sampel menunjukkan nilai sebesar 0,237, mengindikasikan besarnya pengaruh

recruitment terhadap prestasi kerja. Namun, dengan nilai t-statistik yang melebihi t-tabel pada tingkat signifikansi 5%, yaitu $1,357 < 1,96$, serta P-values sebesar $0,175 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya, meskipun recruitment memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, pengaruh tersebut tidak secara signifikan berdampak. Recruitment merupakan tahap penting dalam mencari karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan posisi kerja (Gita et al., 2022). Namun, hasil pengujian menunjukkan bahwa proses recruitment saat ini belum mampu secara memadai meningkatkan prestasi kerja karyawan (Sugiono et al., 2021).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Penempatan Kerja

Hasil pengujian menggunakan alat bantu smartPLS menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap penempatan kerja. Koefisien original sampel sebesar 0,490 menandakan besarnya pengaruh konstruk pengalaman kerja terhadap penempatan kerja. Nilai t-statistik yang melebihi nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($2,920 > 1,96$), serta P-values sebesar $0,004 < 0,05$, mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan kata lain, temuan ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman sebelumnya, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap penempatan kerja (Efendi & Winenriandhika, 2021). Artinya, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, semakin baik penempatan kerjanya di dalam organisasi (Ariani et al., 2020).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi kerja

Hasil pengujian menggunakan alat bantu smartPLS menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Koefisien original sampel sebesar 0,517 mengindikasikan seberapa besar pengaruh konstruk pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Dengan nilai t-statistik yang melebihi nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($2,380 > 1,96$) dan P-values sebesar $0,018 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dalam konteks ini, pengalaman kerja di perusahaan tersebut memiliki dampak signifikan terhadap prestasi kerja (Suhaila et al., 2021). Hal ini terjadi karena lamanya seseorang telah melakukan beragam tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Fauzi, 2022).

Pengaruh Recruitment terhadap Penempatan Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu smartPLS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari recruitment terhadap penempatan kerja. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,348 menggambarkan seberapa besar pengaruh konstruk recruitment terhadap penempatan kerja. Meskipun nilai t-statistik melebihi nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($1,884\% > 1,96$) dan nilai P-values sebesar $0,06 > 0,05$, namun H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa recruitment memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penempatan kerja (Padang & Sihombing, 2020). Proses recruitment, yang merupakan langkah dalam memperoleh kandidat tenaga kerja yang berkualitas untuk ditempatkan dalam suatu organisasi, masih memiliki kekurangan yang berdampak pada penempatan kerja di perusahaan tersebut (Pancasasti, 2022).

Pengaruh Recruitment terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan alat bantu smartPLS, terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari recruitment terhadap prestasi kerja. Nilai koefisien original sampel sebesar -0,043 menunjukkan besarnya pengaruh konstruk recruitment terhadap prestasi kerja. Meskipun nilai t-statistik melebihi nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($2,06\% > 1,96$) dan nilai P-values sebesar $0,837 > 0,05$, namun H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa recruitment memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Wati et al., 2020). Proses recruitment, yang bertujuan untuk mendapatkan kandidat tenaga kerja yang berkualitas untuk ditempatkan dalam suatu organisasi, belum sepenuhnya memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja (Setiawan & Bagia, 2021).

Pengaruh Recruitment terhadap Prestasi Kerja melalui Penempatan Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu smartPLS menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari recruitment terhadap prestasi kerja melalui penempatan kerja. Koefisien original sampel sebesar 0,116 menggambarkan seberapa besar pengaruh konstruk recruitment terhadap penempatan kerja. Meskipun nilai t-statistik melebihi nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($1,223\% > 1,96$) dan nilai P-values sebesar $0,222 > 0,05$, namun H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa recruitment memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja melalui penempatan kerja (Afuan et al., 2020). Penempatan kerja, yang mengatur ulang jabatan bagi karyawan yang baru bergabung dalam

organisasi, ternyata belum memberikan dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja (Afif et al., 2020).

Pengaruh Recruitment terhadap Penempatan Kerja melalui Prestasi Kerja

Berdasarkan analisis menggunakan alat bantu smartPLS, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari recruitment terhadap penempatan kerja melalui prestasi kerja. Koefisien original sampel sebesar 0,083 mencerminkan seberapa besar pengaruh konstruk recruitment terhadap penempatan kerja. Meskipun nilai t-statistik melebihi nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($8,62\% > 1,96$) dan nilai P-values sebesar $0,389 > 0,05$, namun H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa recruitment memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penempatan kerja melalui prestasi kerja (Siahaan & Bahri, 2019). Prestasi kerja, yang mencerminkan hasil pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, tidak sepenuhnya dipengaruhi secara signifikan oleh proses recruitment (Gunawan & Ropikoh, 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa di Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang, terdapat beberapa temuan penting terkait dengan recruitment dan pengalaman kerja serta pengaruhnya terhadap penempatan kerja dan prestasi kerja. Recruitment memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja, sementara pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja serta prestasi kerja. Meskipun demikian, recruitment juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penempatan kerja, dan demikian pula terhadap prestasi kerja. Pengalaman kerja, meskipun berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap penempatan kerja melalui prestasi kerja, demikian juga dengan recruitment. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa recruitment dan pengalaman kerja berperan penting dalam penempatan dan peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Tingkat III Dr. Reksodiwiryo Padang, meskipun pengaruhnya tidak selalu signifikan secara statistik.

REFERENSI

Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GEMA INSANI PRESS DI DEPOK. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2332>

- Afriana, A. (2021). The Effects of Competency, Work Placement, and Career Development on Job Performance: Lessons From Public Sector in An Emerging Country. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*, 12(2), Article 2. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i2.4123>
- Afuan, M., Putra, R. B., & Kumbara, V. B. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN BINA PRATAMA SAKATO JAYA SS1. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 96–110. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.327>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUPER BOX INDUSTRIES. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), Article 1. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Dewi, R., Givan, B., & Winarno, S. H. (2021). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Gemala Kempa Daya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.31294/jab.v1i1.334>
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. MARKETAMA INDAH. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Fauzi, H. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja: (Studi Pada Karyawan Bank BJB Cabang Majalengka). *J-AKSI : JURNAL AKUNTANSI DAN SISTEM INFORMASI*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.31949/jaksi.v3i2.3002>
- Gita, L., Danial, R. D. M., & Norisanti, N. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT Marga Maju Mapan Cabang Divisi Proyek Bekasi). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 14–21. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.3395>
- Gunawan, T. I., & Ropikoh, A. (2022). PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI STUDI PADA PDAM TIRTA INTAN KABUPATEN GARUT. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), Article 04. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1317>
- Hutasoit, H., Syahril, S., Andykhatra, A., Fitra, M. A., & Indrayani, I. (2022). EFFECT OF RECRUITMENT PROCESSES, PLACEMENTS, WORK EXPERIENCE AND EMPLOYEE DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENT IN THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OF KARIMUN DISTRICT IN 2020. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i1.163>
- Martias, L. D. (2021). STATISTIKA DESKRIPTIF SEBAGAI KUMPULAN INFORMASI. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.14421/fhrs.2021.161.40-59>
- Mihat, F. N., Hassan, M. M., & Anwar, F. H. (2020). Perkaitan antara Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam kalangan Penjawat Awam. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(10), Article 10. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i10.520>

- Nurwahyuni, N. T., Fitria, L., Umboh, O., & Katiandagho, D. (2020). Pengolahan Limbah Medis COVID-19 Pada Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Lingkungan*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.47718/jkl.v10i2.1162>
- Padang, N. R. K., & Sihombing, S. (2020). PENGARUH PENGETAHUAN, KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HILON SUMATERA. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 151–162. <https://doi.org/10.54367/jmb.v20i2.1008>
- Pancasasti, R. P. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(02), Article 02. <https://doi.org/10.47080/jmb.v4i02.2178>
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2018). METODE DAN PROSEDUR PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), Article 2. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>
- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28625>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAAN KERJA PT. WIBEE INDOEDU NUSANTARA (PUSTAKA LEBAH) DI JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.31955/mea.v5i1.909>
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>
- Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i1.618>
- Yani, D. A., & Suyarti, S. (2023). The influence of knowledge and work experience on employee performance with work motivation as a moderating variable. *Enrichment : Journal of Management*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1225>
- Yuzarni, R., Deltu, S. N., & Anugrah, A. (2022). Kajian Literatur: Peran Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Bisnis Jasa Makanan. *Journal of Food and Culinary*, 39–48. <https://doi.org/10.12928/jfc.v5i1.6580>