

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Teori *Resource Based View (RBV)*

Resource Based View (RBV) menganalisis dan menafsirkan sumber daya organisasi untuk memahami bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. RBV berfokus pada konsep atribut perusahaan yang sulit ditiru sebagai sumber kinerja unggul dan keunggulan kompetitif (Barney, 1986; Hamel dan Prahalad, 1996). Sumber daya yang tidak dapat dengan mudah ditransfer atau dibeli, yang membutuhkan kurva pembelajaran yang diperpanjang atau perubahan besar dalam iklim dan budaya organisasi, cenderung unik bagi organisasi dan, karenanya, lebih sulit ditiru oleh pesaing.

Pandangan *resources-based view (RBV)* juga berpendapat bahwa sumber daya yang dimiliki perusahaan jauh lebih penting daripada struktur industri dalam memperoleh dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Pendekatan ini memandang organisasi sebagai sekumpulan aset dan kapabilitas. Tidak ada dua perusahaan yang sama karena tiap-tiap perusahaan memiliki pengalaman, aset, kapabilitas, dan membangun budaya organisasi yang berbeda. Aset dan kapabilitas perusahaan akan menentukan efisiensi dan efektifitas setiap pekerjaan yang dilakukan perusahaan. Menurut pendekatan ini, beberapa aset (sumber daya) kunci tertentu akan memberikan perusahaan keunggulan kompetitif yang

berkelanjutan. Walaupun demikian, sebuah perusahaan akan berhasil jika memiliki sumberdaya yang paling sesuai dan paling baik untuk usaha dan strateginya. Pandangan berbasis sumber daya menjanjikan dan memberikan wawasan betapa pentingnya sumber daya internal dalam upaya mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah proses menciptakan lingkungan kerja dimana orang dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan (Snell dan Bohlander, 2013). Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian dari tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan (Sinambella, 2012). Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambella, 2016).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan individu

Kemampuan individu seperti kepribadian, bakat, dan minat.

2. Tingkat usaha

Tingkat usaha yang meliputi tugas, etika kerja, motivasi, dan kehadiran.

3. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi seperti adanya pelatihan dan pengembangan karyawan, standar kerja, teknologi, manajemen, dan rekan kerja.

c. Elemen Kinerja

Menurut Sinambella, (2016) terdapat empat elemen kinerja sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja yang dicapai individual atau secara intuisi, yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, prang atau lembaga diberikan wewenag dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti bahwa aturan yang ditetapkan harus diikuti ketika melakukan tugas individua tau lembaga.
- 4) Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan harus sesuai dengan aturan yang diterima.

d. Indikator Kinerja

Menurut Putra dan Wulandari (2021) terdapat tujuh kriteria untuk mengukur kinerja pegawai:

1) Ketidak hadiran

Adalah kegagalan seorang karyawan di tempat kerja untuk hadir dengan alasan atau tanpa alasan.

2) Kejujuran

Adalah perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, Tindakan dan pekerjaan

3) Tanggung Jawab

Adalah kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diemban dan kesanggupan untuk memikul resiko dari perbuatan yang dilakukan.

4) Hasil Kerja

Adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dilakukan karyawan secara efisiensi pegawai dalam diberikan tugas.

5) Kesetiaan

Merupakan pengabdian atau kepatuhan karyawan pada perusahaan

6) Ketaatan

Merupakan kepatuhan karyawan kepada pimpinan atau peraturan yang ada dalam perusahaan.

7) Kerja Sama

Adalah sikap melakukan pekerjaan secara bersama – sama tanpa memilih atau melihat latar belakang karyawan lain untuk mencapai suatu tujuan yang sama.

3. Rekrutmen

a. Definisi Rekrutmen

Rekrutmen (Penarikan) adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifi untuk jabatan / pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) di lingkungan suatu organisasi / perusahaan. (nawawi, 2016). Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan pool pelamar kerja yang memenuhi syarat. (.Schuler dan E.jackson,1997). Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. (Siagian 2014). Rekrutmen (*recruitment*) adalah serangkaian aktivitas ,mencari dan memikat pelamar kerja dengan, motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian. (Simamora, 2001). Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/*qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. (Zaenal dkk,2015)

b. Faktor – faktor Organisasi

Siagian (2013) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Rekrutmen dalam sebuah perusahaan diantaranya :

1. Faktor – faktor Organisasional

Kebijakan promosi dari dalam, jika dalam suatu organisasi dianut kebijakan bahwa dalam hal terjadinya lowongan, Lowongan itu di isi oleh para pekerja yang sudah menjadi karyawan organisasi. Kebijakan tentang imbalan, setiap organisasi mempunyai kebijakan tentang upah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atau waktu dan tenaga kepada organisasi.

2. Kebiasaan pencari tenaga kerja

Pada satuan kerja ada sekelompok yang tugasnya rekrutmen terhadap tenaga kerja. Mereka adalah tenaga yang spesialis yang memahami berbagai segi proses rekrutmen.

3. Kondisi Eksternal (Lingkungan)

Faktor – faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian, dalam hal merekrut tenaga kerja baru. Ada beberapa hal yang harus diperhitungkan dalam proses rekrutmen sebagai berikut :

Tingkat pengangguran, kedudukan organisasi pencari tenaga kerja baru *vis a vis* organisasi lain yang bergerak dibidang kegiatan yang sama atau menghasilkan barang dan jasa yang sejenis , langka tidaknya keahlian atau ketrampilan tertentu, proyeksi angkatan kerja pada umumnya, peraturan perundang –

undangan tentang tenaga kerja, praktek rekrutmen oleh organisasi – organisasi lain, tuntutan tugas yang akan diberikan kepada pekerja baru nanti.

c. Indikator Rekrutmen

Menurut Arif (2018) terdapat tujuh kriteria untuk rekrutmen pegawai:

1. Seleksi Dokumen

Merupakan proses menyeleksi syarat – syarat yang diperlukan oleh perusahaan.

2. Psikotes

adalah tes yang dilakukan untuk mengukur aspek individu secara psikis.

3. Tes Intelegensi

Adalah Serangkaian Tes Yang Digunakan Untuk Menguji Dan Mengukur Tingkat Kecerdasan Seseorang. Termasuk Mengetahui Potensi, Kelebihan Dan Kekurangannya.

4. Tes Kepribadian

Merupakan salah satu teknik atau metode yang berguna untuk mengukur kecenderungan seseorang dalam bertingkah laku.

5. Tes bakat dan kemampuan

Merupakan rangkaian tes dan analisa yg menggambarkan kemampuan kognitif, karakteristik minat bakat serta kepribadian siswa terhadap suatu bidang atau jurusan tertentu.

6. Tes Kesehatan

Adalah tes untuk mengecek kondisi calon karyawan sehat atau tidaknya.

7. Wawancara

Adalah kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh informasi.

4. Seleksi

a. Definisi Seleksi

Seleksi adalah proses menetapkan keputusan dalam menerima (mengupah) atau tidak menerima (tidak mengupah), setelah mempertimbangkan setiap (calon) untuk suatu pekerjaan/jabatan. (Nawawi, 2016). Seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang. (Schuler dan E.jackson, 1997). Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. (Siagian 2014). Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. (Mondy, 2008). Seleksi (selection) adalah proses dengannya sebuah perusahaan memilih dari sekelompok pelamar, orang atau orang – orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini. (Simamora,2001).

b. Faktor – faktor Seleksi

1. Faktor Etika

Memegang teguh etika norma – norma etika menuntut antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tidak tergoyahkan integritas karakter serta obyektivitas yang didasarkan pada kriteria yang rasional.

2. Faktor Internal Organisasi

Para perekrut harus menyadari bahwa situasi internal organisasi harus dipertimbangkan juga dalam merekrut dan menyeleksi tenaga kerja. Faktor internal lainnya adalah kebijaksanaan atau strategi organisasi kedepannya ke masa yang akan datang.

3. Faktor Kesamaan Kesempatan

Tidak ada diskriminatif terhadap golongan tertentu memberikan kesempatan kepada semua orang. Tidak ada alasan apapun yang membenarkan tindakan dan praktek tersebut.

c. Indikator Seleksi

Menurut Tekkay dkk (2022) terdapat dua kriteria untuk seleksi pegawai:

1. Dasar Seleksi

Dasar seleksi berarti penerimaan karyawan baru hendaknya berpedoman kepada dasar tertentu yang digariskan oleh internal maupun eksternal perusahaan supaya hasilnya dapat dipertanggungjawabkan.

2. Kualifikasi seleksi

Adalah kriteria apa saja yang ditentukan oleh perusahaan untuk di seleksi.

5. Pengalaman

a. Definisi Pengalaman

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau dapat diartikan sebagai proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek sa'diyah dan Endratno, (2013). Pengalaman kerja tidak hanya mengenai masa kerja, tetapi juga memperhatikan jenis pekerjaan yang sering dilakukan, sejalan dengan keterampilan seseorang dalam bekerja (Bili, dkk, 2018). Selain itu, pengalaman kerja juga diartikan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh seberapa lama seorang karyawan dalam pekerjaan tertentu.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Rijanto, Risnawati (2020) terdapat 3 kriteria untuk pengalaman kerja:

a. Lama masa kerja Diukur

Adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada sebuah perusahaan

b. Pengetahuan dan ketrampilan

Pengetahuan mengacu pada informasi atau kesadaran yang diperoleh melalui pendidikan atau pengalaman.

Keterampilan mengacu pada kemampuan yang kita miliki untuk melakukan sesuatu dengan baik.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Adalah kemampuan karyawan dalam menguasai pekerjaan dan peralatan yang ada di perusahaan tersebut.

6. Penempatan

a. Definisi Penempatan

Penempatan karyawan (*staffing*) berate mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru (Abdus Salam 2014). Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula (Sondang siagaan, 2014). Penempatan juga dapat diartikan sebagai

proses penguasaan / pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda (RandallS&Schuler 1987). Dalam banyak organisasi, setelah seseorang pelamar dinyatakan lulus dalam seleksi dan kemudian ditempatkan pada jabatan sesuai dengan karakteristik individunya, maka dianggap bahwa proses mengisi posisi jabatan yang lowong selama ini sudah selesai dan pelaksanaan perjalanan akan berjalan dengan sendirinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi (Suparyadi, 2015).

b. Indikator Penempatan

Menurut Tekkay dkk (2022) terdapat empat kriteria untuk penempatan pegawai:

1. Latar Belakang Pendidikan

Adalah prestasi akademik yang dimiliki tenaga kerja mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang tanggung jawab

2. Pengalaman

Adalah bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan.

3. Kesehatan Fisik

Dalam menempatkan karyawan, faktor fisik perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi

4. Usia,

Faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja. Peempatan tenaga kerja berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan judul penelitian ini, peneliti ingin membandingkan penelitian – penelitian terdahulu beberapa problematic, variabel, dan objek penelitian. Berikut hasil penelitian terdahulu untuk membandingkan hasil penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variable Yang Digunakan	Hasil
1.	Alwinda Edo Tekkay1 Olivia S.Nelwan2 Merinda H.Ch.Pandowo 2022 Jurnal EMBA Vol.10 No.1 ISSN : 2503-1174	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Penempatan tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan
2.	Sri Wahyuni1, Hadi Suriono., M. Ansori, 2019 Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol.5 NO.2 E- ISSN : 2655-3201	Independen X1 = Pengalaman Kerja X2 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Nathasia Laurenci Panaha, William A. Areros, Joula J.	Independen X1 = Rekrutmen	1. Tidak ada pengaruh yang positif antara

	Rogahang 2022 Productivity, Vol. 3 No. 4, E-ISSN : 2723-0112	X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	rekrutmen dengan kinerja karyawan, 2. Ada pengaruh positif antara seleksi dengan kinerja karyawan
4.	N.Lilis Suryani, Asep Sulaeman 2021 Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 4, No. 2 E-ISSN : 2746-6841	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2.Seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	NI Made Widnyani1, 2020 E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 11, ISSN : 2302-8912	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 =Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai signifikan dan pengaruh 2.seleksi. terhadap kinerja karyawan juga signifikan 3. penempatan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.
6.	FX. Suwanto1 and Arief Subyantoro2, 2019 International Journal of Computer Networks and Communications Security VOL. 7, NO.7 E.ISSN : 2308-9830 P. ISSN : 2410-0595	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2.Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3.Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Rizkia Laila Fitri 1, Agung Wahyu Handaru 2, Corry Yohana 3, 2021 The International Journal of Social Sciences World, Vol. 3 No. 2, ISSN : 2690-5167	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Seleksi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

8.	Sri Meutia1*, Syamsul Bahri1 dan Riri Widiayanti 2022 Jurnal Industri Samudra Vol.3 No.1. E.ISSN : 2797-7730	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.variabel rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. variabel seleksi dan gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
9.	Sri Langgeng Ratnasari, Puji Rahayu Suryadinata, 3Yannik Ariyati, 2022 JURNAL Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen Volume 7 Nomor 1 P-ISSN : 2540-816X E-ISSN : 2685-6204	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1) Recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10.	Rizkia Laila Fitri 1, Agung Wahyu Handaru 2, Corry Yohana 3, 2021 The International Journal of Social Sciences World, Vol. 3 No. 2, ISSN : 2690-5167	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2.Seleksi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan. 3.Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
11.	Veritia ,Daning 2020 J. Madani., Vol. 3, No. ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.Berengaruh positif rekrutmen terhadap kinerja karyawan 2. Berpengaruh positif seleksi terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh yang positif rekrutmen

			dan seleksi terhadap kinerja karyawan.
12.	Nurul Aisyah, SE, MM Angelia Giovanni,2018 Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 2 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 4321-1234	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.rekrutmen signifikan terhap kinerja karyawan 2.seleksi signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Junior Pangkey1 Victor P. K. Lengkong2 Sjendry S. R.Loindong 3, 2019 Jurnal EMBA Vol.7 No.1 ISSN : 2303-1174	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja 2. Seleksi secara parsial tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja di
14.	Laila Safitri Nasution1, Sarah Imelda2, Pitono 2022 JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN) Vol 02, No 02, ISSN : 2774-809X	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan 2. seleksi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
14.	Anggie Elisa Widya 2021 JIEB , Jilid 7, No 1, ISSN 2615-2134	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
15.	Ester Supriyati,Joan Hutapea 2022 Intelektiva–Vol 3 no 9 E-ISSN : 2686-5661	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2.Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
16.	Indira Yuana1 , Bakhtiar Abbas2 Bobby Supriaji3, 2022 Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 11, No 1,	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja	1.Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Variabel seleksi tidak berpengaruh

	E.ISSN 2654-5780	Karyawan	terhadap kinerja karyawan
17.	Zayyan Dzahabiyah1 , Zunaidah2 , Wita Farla3, 2022 Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 19, No.1 P-ISSN : 0216-683 E-ISSN : 2685-838X	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2.seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	M.Zamroji Almursyid, 2022 Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial (JIPSI)Vol. 1, No.2 E-ISSN :2829-2723	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2 Seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	MUHAMMAD ARIF,2018 Jurnal Al-Hikmah Vol. 15 No. 1 E-ISSN : 2598-2168	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.Rerutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
20.	Sulfiana1, Deasy Soraya A.Aminartha2, Nurasisah3, 2022 DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN : 2721-4907	Independen X1 = Seleksi X2 =Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Penempatan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
21.	Gusta Viani Avengelist1, Rahmat Hidayat2, Saur Panjaitan3 2022 DIMENSI, Volume 11 Nomor 2 ISSN : 2085-9996	Independen X1 = Rekrutmen Kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
22.	Ismi Azizah, Trias Setyowati, Tatit Diansari R, 2022 Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting Volume 3, Nomor 2,	Independen X1 = Rekrutmen Dependen Y = Kinerja Karyawan	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

	E-ISSN: 2715-2480 P-ISSN: 2715-1913		
23.	Gusti Ayu Made Rai Adnyani, Gusti Ayu Wimba, Made Astrama, 2022 Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 2 e-ISSN 2774-7085	Independen X1 = Rekrutmen Dependen Y = Kinerja Karyawan	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
24.	Nurhayana, 2021 HBR, Vol.2.No1 ISSN : 2477-1368	Independen X1 = Rekrutmen Dependen Y = Kinerja Karyawan	Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
25.	Sri Asfirawati Halik, Bina Adinata, 2021 Jurnal bina bangsa ekonomika P-ISSN : 2087-040X E-ISSN : 2721-7213	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
26.	Natanael Pepah ¹ Rosalina A. M Koleangan ² Jantje L Sepang ³ , 2019 Jurnal EMBA Vol.7 No.3 ISSN : 2303-1174	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
27.	Gede Agus Setiawan, 2022 Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis Vol 01 No 06 E-ISSN : 2828-3325	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
28.	Delvin R. M. Resimery ¹ Greis Sendow ² Jacky Sumarauw ³ , 2018 Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN : 2303-1174	Independen X1 = pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja
29	Raden Rijanto, Risti Risnawati ,2020	Independen X1 = Pengalaman	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap

	Jurnal Ekonomedia Vol. 09 No. 02 ISSN : 2252-8369	kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	kinerja karyawan di
30.	1Pitriyani, 2Abd. Halim, 2020 Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) Volume 1, Nomor 1, E-ISSN: 2746-2137	Independen X1 = pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
31.	Rillya A. Kelejan1 Victor P.K. Lengkong2 Hendra N. Tawas3 ,2018 Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN : 2303-1174	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
32.	Muhammad Rudi †1 Muhammad Arif 2 Mapparenta 3,2022 Point of View Research Management 3(2) E-ISSN : 2722-791X	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Variabel pengalaman memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan,
33.	Solihin Lubis1, Siti Lam'ah Nasution2, Bhakti Helvi Rambe3, 2022 Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI- Journal) E-ISSN: 2615-3076 P-ISSN: 2615-1715	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
34.	Sofian Wahyu Angora, 2020 Jurnal Ekonomi, Volume 9, No 02 P-SSN: 2301-6280 E-ISSN: 2721-9879	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
35.	Chalimatus Sa'diyah 1) Hermin Endratno 2), 2013 Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBIMA)	Independen X1 = Pengalaman kerja	Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

	ISSN : 2338 – 9729	Dependen Y = Kinerja Karyawan	
36.	Agusthina Risambessy1, Paulus L. Wairisal2, 2021 Iqtishoduna Vol. 17 (2) P-ISSN: 1829-524X, E-ISSN: 26143437	Independen X1 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	Penempatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
37.	Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO, 5(1), 1-13 e-ISSN : 2685-2349.	Independen X1 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	Penempatan tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan
38.	Naibaho, T. C. A., Amin, M., Kumakauw, G., Mukuan, L., Kaawoan, J., Watania, M., & Maramis, J. (2022). Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(4), ISSN 2303-1174	Independen X1 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	Penempatan karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
39.	Manopo, B., Dotulong, L. O., & Uhing, Y. (2022).. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, ISSN 2303-1174	Independen X1 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	Penempatan karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variable Yang Digunakan	Hasil
1.	Nathasia Laurenci Panaha, William A. Areros, Joula J. Rogahang 2022 Productivity, Vol. 3 No. 4, E-ISSN : 2723-0112	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Tidak ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan, 2. Ada pengaruh positif antara seleksi dengan kinerja karyawan
2.	N.Lilis Suryani, Asep Sulaeman 2021 Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 4, No. 2 E-ISSN : 2746-6841	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2.Seleksi karyawan berpengaruh positif dan

			signifikan terhadap kinerja pegawai
3.	Veritia ,Daning 2020 J. Madani., Vol. 3, No. ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Berpengaruh positif rekrutmen terhadap kinerja karyawan 2. Berpengaruh positif seleksi terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh yang positif rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.
4.	Alwinda Edo Tekkay1 Olivia S.Nelwan2 Merinda H.Ch.Pandowo 2022 Jurnal EMBA Vol.10 No.1 ISSN : 2503-1174	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Penempatan tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan
5.	Nurul Aisyah, SE, MM Angelia Giovanni,2018 Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 2 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 4321-1234	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. rekrutmen signifikan terhadap kinerja karyawan 2. seleksi signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Junior Pangkey1 Victor P. K. Lengkong2 Sjendry S. R.Loindong 3, 2019 Jurnal EMBA Vol.7 No.1 ISSN : 2303-1174	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja 2. Seleksi secara parsial tidak pengaruh secara signifikan terhadap kinerja di
7.	NI Made Widnyani1, 2020 E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 11, ISSN : 2302-8912	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai signifikan dan pengaruh 2. seleksi. terhadap kinerja karyawan juga signifikan 3. penempatan terhadap

			kinerja karyawan adalah signifikan.
8.	FX. Suwanto ¹ and Arief Subyantoro ² , 2019 International Journal of Computer Networks and Communications Security VOL. 7, NO.7 E.ISSN : 2308-9830 P. ISSN : 2410-0595	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Rizkia Laila Fitri ¹ , Agung Wahyu Handaru ² , Corry Yohana ³ , 2021 The International Journal of Social Sciences World, Vol. 3 No. 2, ISSN : 2690-5167	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	Nurhayana, 2021 HBR, Vol.2, No1 ISSN : 2477-1368	Independen X1 = Rekrutmen Dependen Y = Kinerja Karyawan	Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Laila Safitri Nasution ¹ , Sarah Imelda ² , Pitono 2022 JAMEK (JURNAL AKUTANSI MANAJEMEN EKONOMI DAN KEWIRAUSAHAAN) Vol 02, No 02, ISSN : 2774-809X	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan 2. seleksi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan
12.	Sri Meutia ^{1*} , Syamsul Bahri ¹ dan Riri Widiyanti 2022 Jurnal Industri Samudra Vol.3 No.1. E.ISSN : 2797-7730	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. variabel rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. variabel seleksi dan gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

			karyawan. 3. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
13.	Anggie Elisa Widya 2021 JIEB , Jilid 7, No 1, ISSN 2615-2134	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
14.	Gusta Viani Avengelist1, Rahmat Hidayat2, Saur Panjaitan3 2022 DIMENSI, Volume 11 Nomor 2 ISSN : 2085-9996	Independen X1 = Rekrutmen Kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
15.	Sri Langgeng Ratnasari, Puji Rahayu Suryadinata, 3Yannik Ariyati, 2022 JURNAL Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen Volume 7 Nomor 1 P-ISSN : 2540-816X E-ISSN : 2685-6204	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi X3 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1) Recruitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
16.	Ester Supriyati,Joan Hutapea 2022 Intelektiva–Vol 3 no 9 E-ISSN : 2686-5661	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2.Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
17	Indira Yuana1 , Bakhtiar Abbas2 Bobby Supriaji3, 2022 Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol 11, No 1,	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja	1.Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Variabel seleksi tidak berpengaruh

	E.ISSN 2654-5780	Karyawan	terhadap kinerja karyawan
18	Ismi Azizah, Trias Setyowati, Tatit Diansari R, 2022 Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting Volume 3, Nomor 2, E-ISSN: 2715-2480 P-ISSN: 2715-1913	Independen X1 = Rekrutmen Dependen Y = Kinerja Karyawan	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
19	Zayyan Dzahabiyah1 , Zunaidah2 , Wita Farla3, 2022 Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 19, No.1 P-ISSN : 0216-683 E-ISSN : 2685-838X	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2.seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20	Gusti Ayu Made Rai Adnyani, Gusti Ayu Wimba, Made Astrama, 2022 Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 2 e-ISSN 2774-7085	Independen X1 = Rekrutmen Dependen Y = Kinerja Karyawan	Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
21	M.Zamroji Almursyid, 2022 Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial (JIPSI) Vol. 1, No.2 E-ISSN :2829-2723	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Seleksi Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2 Seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
22.	Sri Wahyuni1, Hadi Suriono., M. Ansori, 2019 Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol.5 N0.2 E- ISSN : 2655-3201	Independen X1 = Pengalaman Kerja X2 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
23	MUHAMMAD ARIF, 2018 Jurnal Al-Hikmah Vol. 15 No. 1 E-ISSN : 2598-2168	Independen X1 = Rekrutmen X2 = Penempatan	1.Rerutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

		Dependen Y = Kinerja Karyawan	2. Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
24	Ni Made Widnyani ¹ , 2020 E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 11 ISSN : 2302-8912	Independen X1 = Rekrutmen, X2 = seleksi, X3 = penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1.pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. 2. pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. 3. Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
25	Sulfiana ¹ , Deasy Soraya A.Aminartha ² , Nurasisah ³ , 2022 DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN : 2721-4907	Independen X1 = Seleksi X2 =Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Penempatan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
26	Sri Asfirawati Halik, Bina Adinata, 2021 Jurnal bina bangsa ekonomika P-ISSN : 2087-040X E-ISSN : 2721-7213	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
27	Natanael Pepah ¹ Rosalina A. M Koleangan ² Jantje L Sepang ³ , 2019 Jurnal EMBA Vol.7 No.3 ISSN : 2303-1174	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
28	Gede Agus Setiawan, 2022 Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis Vol 01 No 06 E-ISSN : 2828-3325	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
29	Delvin R. M. Resimery ¹ Greis Sendow ² Jacky Sumarauw ³ , 2018	Independen X1 = pengalaman kerja	Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif dan

	Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN : 2303-1174	Dependen Y = Kinerja Karyawan	signifikan terhadap Kinerja
30	Raden Rijanto, Risti Risnawati ,2020 Jurnal Ekonomedia Vol. 09 No. 02 ISSN : 2252-8369	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di
31	1Pitriyani, 2Abd. Halim, 2020 Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA) Volume 1, Nomor 1, E-ISSN: 2746-2137	Independen X1 = pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	1. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
32	Rillya A. Kelejan1 Victor P.K. Lengkong2 Hendra N. Tawas3 ,2018 Jurnal EMBA Vol.6 No.4 ISSN : 2303-1174	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
33	Muhammad Rudi †1 Muhammad Arif 2 Mapparenta 3,2022 Point of View Research Management 3(2) E-ISSN : 2722-791X	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Variabel pengalaman memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kinerja karyawan,
34	Solihin Lubis1, Siti Lam'ah Nasution2, Bhakti Helvi Rambe3, 2022 Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI- Journal) E-ISSN: 2615-3076 P-ISSN: 2615-1715	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
35	Sofian Wahyu Angora, 2020 Jurnal Ekonomi, Volume 9, No 02 P-SSN: 2301-6280 E-ISSN: 2721-9879	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen	Pengalaman Kerja dan Gaji berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

		Y = Kinerja Karyawan	
36	Chalimatus Sa'diyah 1) Hermin Endratno 2), 2013 Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBIMA) ISSN : 2338 – 9729	Independen X1 = Pengalaman kerja Dependen Y = Kinerja Karyawan	Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
37	Agusthina Risambessy1, Paulus L. Wairisal2, 2021 Iqtishoduna Vol. 17 (2) P-ISSN: 1829-524X, E-ISSN: 26143437	Independen X1 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	Penempatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
38	Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO, 5(1), 1-13 e-ISSN : 2685-2349.	Independen X1 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	Penempatan tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan
39	Naibaho, T. C. A., Amin, M., Kumakauw, G., Mukuan, L., Kaawoan, J., Watania, M., & Maramis, J. (2022)Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(4), ISSN 2303-1174	Independen X1 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	Penempatan karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
40	Manopo, B., Dotulong, L. O., & Uhing, Y. (2022).. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, ISSN 2303-1174	Independen X1 = Penempatan Dependen Y = Kinerja Karyawan	Penempatan karyawan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang teori hubungan dan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai isu penting (Sugiyono, 2019).

Kerangka yang baik secara teoritis menjelaskan hubungan antar variabel yang

akan diteliti. Oleh karena itu, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Hubungan antara variabel-variabel tersebut. Selanjutnya dirumuskan dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian.

1. Pengaruh Rekrutmen dengan kinerja karyawan

Siagian (2014) mengemukakan bahwa Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambella, 2016)

Dengan adanya rekrutmen mencari sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu semakin baik rekrutmen maka akan semakin baik kinerja karyawan begitupun sebaliknya jika rekrutmen buruk dan sumber daya manusia tidak berkualitas maka akan buruk juga kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan oleh penelitian Suryani, Sulaeman (2021), Veritia, Daning (2020), Tekya dkk (2022), Aisyah, Giovanni (2018), Widnyani (2020), Fitri dkk (2021) Nurhayana, (2021), Meutia (2022), Avengelistia dkk (2022), Ratnasari dkk (2022), Supriyati, Hutapea (2022), Yuana (2022), Azizah,R (2022), Dzahabiyah dkk (2022), Adyani dkk (2022), Almursyid (2022) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh seleksi dengan kinerja karyawan

Menurut Siagian (2014) Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. . Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambella, 2016)

Seleksi merupakan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan yang di butuhkan, semakin sesuai kriteria yang di butuhkan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya jika perusahaan tidak merekrut sesuai yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Panaha dkk (2022), Suryani, Sulaeman (2021), Veritia, Daning (2020), Aisyah, Giovanni (2018), Widnyani (2020), Suwanto, Subyanto (2019), Fitri dkk (2021), Nasution (2022), Widya (2021), Ratnasari dkk (2022), Supriyati, Hutapea (2022), Dzahabiyah dkk (2022), Almursyid (2022), Tekkay dkk (2022), Widnyani (2020), Sulfiana dkk (2022).

3. Pengaruh pengalaman kerja dengan kinerja karyawan

Pengalaman karyawan didefinisikan sebagai sekumpulan sentimen psikokognitif tentang manfaat pengalaman kerja. Pengalaman karyawan terbentuk ketika seorang karyawan berinteraksi dengan elemen karir (misalnya perusahaan, penyelia, rekan kerja, pelanggan, lingkungan, dll.) yang memengaruhi kognisi dan sikapnya serta mengarah pada perilaku

tertentu yang terkait dengan pekerjaan karyawan dan perusahaan (Abhari, K., Saad, N. M., & Haron, M. S. 2008). Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau dapat diartikan sebagai proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Sa'diyah & Endratno, 2013). Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambella, 2016).

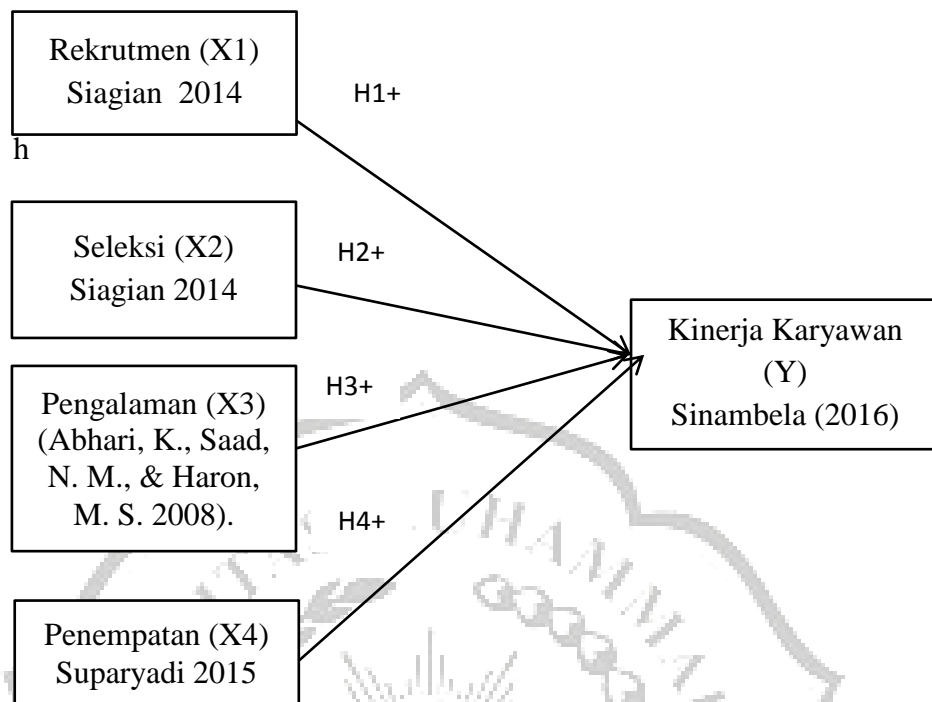
Pengalaman kerja mempunyai peran penting dalam perusahaan, hal ini di karenakan orang yang berpengalaman akan membuat perusahaan mencapai target dan kinerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya jika perusahaan tidak ada karyawan yang berpengalaman kinerja akan menurun drastis. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Wahyuni (2019), Putri (2021), Halik, Adinata (2021), Setiawan (2022), Rijanto, Risnawati (2020), Pitriyani, Halim (2020), Rudi dkk (2022), Lubis dkk (2022), Angora (2020), Risambessy, Wairisal (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan antara penempatan dengan kinerja karyawan

Suparyadi, (2015) mengemukakan Dalam banyak organisasi, setelah seseorang pelamar dinyatakan lulus dalam seleksi dan kemudian ditempatkan pada jabatan sesuai dengan karakteristik individunya, maka dianggap bahwa proses mengisi posisi jabatan yang lowong selama ini sudah selesai dan pelaksanaan perjalanan akan berjalan dengan sendirinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi..

.Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambella, 2016)

Penempatan karyawan juga sangat penting, dimana karyawan tersebut akan ditempatkan sesuai kondisi dan keahlian karyawan yang dimiliki. Penempatan yang sesuai dengan keahlian karyawan akan membuat kinerja karyawan meningkat. Sebaliknya jika penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahliannya akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh , Tekkay (2022), Meutia dkk (2022), Wahyuni dkk (2019), Arif (2018), Widnyani1, (2020), Putri(2021), Risambessy, Wairisal (2021) yang menyatakan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban awal dari rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019). Jawaban yang diberikan bersifat sementara, karena hanya berdasarkan teori yang relevan, bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Asumsi ini didukung oleh teori atau jurnal yang mendasari dan hasil penelitian sebelumnya. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.