

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ANGKASA PURA II CABANG BANDAR UDARA INTERNASIONAL SISINGAMANGARAJA XII SILANGIT

Ien Endang Siburian¹, Nia Rita Bukit², Donna Panggabean³

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: ienendang24@gmail.com

² Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: niaritabukit@gmail.com

³ Fakultas Ekonomi, Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli
email: donnapanggabean13@gmail.com

Abstract - In achieving organizational goals, the role of human resources has an important role. Employees must have a fighting attitude, discipline, professional ability so that they have achievements in carrying out their duties. The process for obtaining, selecting and placing workers must be understood by the company. Steps to get qualified employees begin with the selection, maintenance and placement of employees so that employees are able to prepare themselves and are ready to carry out their duties. Selection and placement have enormous benefits in determining the selection of employees for the company. In occupying the available positions in the company, it is necessary to place the right people for the right positions. The purpose of this study was to analyze the effect of employee selection and placement on employee performance at PT. Angkasa Pura II Silangit International Airport Sisingamangaraja XII Branch. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires. The sample who became respondents in this study were permanent employees as many as 60 people at PT. Angkasa Pura II Silangit International Airport Sisingamangaraja XII Branch. The analytical technique used is descriptive analysis and multiple regression analysis using SPSS 20.0. The results showed that selection and placement had a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the partial significant test (t test) with a significant value obtained $0.00 < 0.05$ and the t value t table 1.66, namely the t value count selection is 2.429 and t count placement is 2.807. Based on the calculation with the coefficient of determination obtained R Square value of 0.648 which indicates that the variables of Selection and Placement have a simultaneous influence of 64.8% on Employee Performance, while the other 35.2% is influenced by other factors.

Keywords : Selection, Placement, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan

PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit merupakan salah satu instansi BUMN yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat luas. Berhubungan dengan masyarakat banyak, tentu menuntut PT. Angkasa Pura II harus memiliki pegawai yang berkompeten dan memumpuni agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat memberikan hasil yang memuaskan. Dalam melakukan pencarian pegawai, sudah seharusnya PT. Angkasa Pura II memiliki kriteria tertentu sehingga

mereka memiliki kualitas pegawai yang baik. Proses pencarian pegawai yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura II juga meliputi pada proses seleksi dan penempatan setelah nantinya pegawai tersebut diterima oleh PT. Angkasa Pura II.

Dalam memberikan pelayanannya, PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit juga memiliki kelemahan dimana terjadi beberapa kejadian yang kurang menyenangkan di bandara, baik masalah layanan dan keamanan seperti dalam kasus terjadinya beberapa penumpang kehilangan sesuatu berupa barang dan uang dari dalam tas penumpang serta penumpang batal terbang karena over kapasitas. Selain karena cuaca, kecelakaan bisa disebabkan oleh adanya kesalahan

manusia atau human error, kondisi moda transportasi itu sendiri yaitu sarana dan prasarana yang digunakan transportasi tersebut seperti bandara. Jadi dapat diketahui bahwa bandara juga memegang peranan penting, dikarenakan bandara merupakan tempat berangkat dan mendaratnya pesawat, naik turunnya penumpang, dan barang (kargo).

Oleh karena permasalahan yang ada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit harus memperbaiki kualitas pelayanan yang dimiliki melalui evaluasi dan peningkatan kinerja pegawai di bandara. Hal-hal seperti *human error* yang terjadi karena sumber daya manusia harus mampu diselesaikan permasalahannya dengan tepat sehingga permasalahan dan kesalahan yang terjadi dilapangan mampu diminimalisir. Maka, PT. Angkasa Pura II hendaknya melakukan seleksi dan penempatan pegawai dengan tepat, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan kapasitasnya dan memberikan tingkat kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis terdorong untuk melakukan penelitian di Bandar Udara Internasional Silangit dengan judul: “Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit”.

Rumusan Masalah

“Apakah seleksi dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional XII Silangit?”

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh positif dan signifikan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional XII Silangit
2. Mengetahui bagaimana pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional XII Silangit
3. Menganalisis adakah pengaruh positif dan signifikan seleksi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional XII Silangit.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian diharapkan memberikan manfaat antara lain:

- a. Bagi Penulis
Menambah pengetahuan, dan pemahaman mengenai pengaruh seleksi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional XII Silangit.
- b. Bagi PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Silangit
Sebagai referensi dan bahan pertimbangan dalam melihat pengaruh seleksi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional XII Silangit.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi dan masukan bagi penelitian selanjutnya yang terbaru pada pengembangan serta peningkatan kinerja pegawai.
- d. Bagi Universitas
Memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi S-1 di Fakultas Ekonomi Universitas Sisimangaraja XII Tapanuli, program studi manajemen dan menambah referensi di perpustakaan Universitas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Seleksi

Menurut Veithzal Rivai, MBA, seleksi adalah kegiatan dalam manajemen yang dilakukan setelah proses perekrutan selesai digunakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:47) mengemukakan bahwa : “seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan”.

Proses seleksi dimulai ketika pelamar melamar kerja dan dikahiri dengan keputusan penerimaan. Kegiatan seleksi perlu dilakukan oleh suatu organisasi perusahaan karena:

1. Prestasi anda sebagai pemimpin, sebagian atau selamanya akan tergantung pada prestasi bawahan.
2. Seleksi yang efektif adalah penting karena dana-danna yang diinvestasikan dalam merekrut dan

mengangkat pegawai khususnya apabila melakukan pelatihan karyawan.

Metode-Metode Seleksi

Dalam proses seleksi ada beberapa metode-metode seleksi yang digunakan oleh perusahaan. Metode-metode seleksi terdiri dari dua bagian, yaitu:

1. Metode Non Ilmiah
Metode ini merupakan seleksi yang dilaksanakan tidak berdasarkan kepada kriteria atau standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan.
2. Metode Ilmiah yaitu seleksi yang didasarkan pada ilmu pengetahuan dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi serta berpedoman pada kriteria spesifikasi dan standar-standar tertentu. Kualifikasi-kualifikasi seleksi ilmiah yaitu: umur, keahlian, kesehatan, pendidikan, jenis kelamin, pengetahuan, dan kepribadian.

Proses Seleksi

Proses seleksi dimulai setelah dikumpulkan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui proses seleksi. Langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

- 1) Penerimaan surat lamaran
- 2) Penyelenggaraan ujian.
- 3) Wawancara
- 4) Surat-surat referensi
- 5) Evaluasi medis
- 6) Wawancara dengan pengawas
- 7) Kepuasan seleksi

Berdasarkan uraian definisi-definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses seleksi merupakan serangkaian langkah khusus yang digunakan untuk menentukan pelamar mana yang akan diterima dan ditolak. Jadi setiap seleksi yang dilakukan untuk memilih karyawan-karyawan, harus cermat dan objektif agar karyawan yang diterima mempunyai keahlian dan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Indikator Seleksi

Menurut Siagian (2008:48) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. Adapun indikator-indikator seleksi yaitu:

1. Pengalaman
Calon pegawai harus memenuhi kriteria ini karena mempunyai pengalaman maka

penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon pegawai dengan pengalaman yang dimiliki calon pegawai dan akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan.

2. Tes Tertulis
Bentuk tes tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Tes Wawancara
Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidak seorang pelamar.

Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Penempatan pegawai menurut para ahli yang akan dibahas dalam tinjauan pustaka antara lain mengenai pengertian penempatan pegawai, faktor penempatan, tujuan dan prinsip penempatan, prosedur penempatan serta dimensi dan indikator penempatan.

Pengertian Penempatan Pegawai

Dalam penempatan pegawai perlu diperhatikan apakah sudah sesuai jabatan tersebut dengan minat, bakat, dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Rivai dan Sagala yang dikutip Priansa (2016:124) mengemukakan pengertian penempatan pegawai adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru.

Selanjutnya Mathis dan Jackson (2012:263) mengemukakan pengertian penempatan pegawai merupakan menempatkan posisi pegawai kepada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang diembannya.

Menurut Hasibuan (2009:63), penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa penempatan adalah proses pengisian jabatan yang merupakan tindak lanjut dari proses seleksi sebagai unsur pelaksana tugas yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan berkaitan dengan pengetahuan,

keterampilan, kemampuan, dan keahlian yang mampu dipertanggungjawabkan.

Faktor-Faktor Penempatan Pegawai

Menurut Wahyudi yang dikutip Yuniarsih (2011:117) mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangan dalam penempatan pegawai sebagai berikut :

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

Berdasarkan pendapat ahli mengenai faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan serta pengalaman kerja perlu diperhatikan agar dalam proses penempatan, pegawai dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga kinerja diharapkan dapat lebih optimal.

Tujuan dan Prinsip-prinsip Penempatan Pegawai

Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdayaguna dan berhasil dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Priansa (2016:125) mengemukakan dalam penempatan pegawai perlu didasarkan atas sejumlah prinsip yang menjadi rujukan bagi organisasi, sebagai berikut:

1. Prinsip kemanusiaan
2. Prinsip demokrasi
3. Prinsip *the right man on the right place*
4. Prinsip *equal pay for equal work*
5. Prinsip kesatuan arah
6. Prinsip kesatuan tujuan
7. Prinsip kesatuan komando
8. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

Dimensi dan Indikator Penempatan

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118) tentang penempatan pegawai menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan, adapun pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
 - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
 - b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja, pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Indikatornya adalah:

- a. Pengetahuan mendasari keterampilan: memahami tentang produk
 - b. Peralatan kerja
 - c. Prosedur dan metode proses pekerjaan
2. Keterampilan Kerja, kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah:
- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
 - b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mencangkul, mekanik, dan lain-lain.
 - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato.
3. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah :
- a. Pekerjaan yang harus dilakukan
 - b. Lamanya melakukan pekerjaan itu
4. Faktor usia, dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Indikatornya adalah kesesuaian faktor usia seorang pegawai dengan posisi kerja

Adapun indikator penempatan pegawai dari Mathis dan Jackson (2012:265) yakni:

1. Pekerjaan yang Tepat
Seseorang yang bekerja sesuai dengan kriteria pendidikan dan keahliannya serta dapat bekerja secara profesional karena sudah terlatih di bidang yang ditekuninya.
2. Pengetahuan & Keterampilan
Pengetahuan adalah fakta-fakta dan pelajaran yang dapat kita pelajari agar mampu menghadapi masa yang akan datang. Sedangkan keterampilan adalah hal-hal yang dapat kita kuasai karena selalu melatih atau melakukannya terus menerus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada.
3. Kemampuan
Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok yaitu:

- a. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*), yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik (*physical ability*), yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas mengenai dimensi dan indikator penempatan, maka dapat dikatakan bahwa dimensi dan indikator penempatan pegawai berkaitan dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, serta kemampuan pegawai yang dibutuhkan dalam organisasi.

Prosedur Penempatan Pegawai

Proses merupakan serangkaian kegiatan-kegiatan yang sedang berlangsung. Proses penempatan pegawai berkaitan erat dengan sistem dan prosedur yang digunakan.

Untuk mengetahui prosedur penempatan pegawai harus memenuhi persyaratan:

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja.
3. Harus mempunyai pelamar pekerja yang akan diseleksi untuk ditempatkan

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa prosedur penempatan pegawai harus dilakukan dengan beberapa langkah yaitu adanya wewenang yang diberikan sesuai dengan prosedur yang ada dan standar yang telah ditentukan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang baik maka akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Dalam tinjauan pustaka, kinerja pegawai akan membahas mengenai pengertian kinerja, penilaian kinerja serta indikator kinerja.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2012:105) bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mathis dan Jackson (2012:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang

dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut Robbins (2012:187) kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja = $f(A \times M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dan dibebankan kepadanya dalam kurun waktu tertentu untuk pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan.

Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para pegawai (Abdullah, 2014:114). Menurut Wilson (dalam Da Silva, 2012:53), standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi ditempat kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2012:382-383), organisasi dalam penilaian kerja biasanya menggunakan dua peran yang memiliki potensi konflik. *Peran pertama* untuk mengukur kinerja dalam memberikan imbalan kerja atau keputusan administratif mengenai pegawai. *Peran kedua* berfokus pada pengembangan individu. Peran kedua tersebut akan menekankan dalam mengidentifikasi potensi dan merencanakan kesempatan pertumbuhan dan arah pegawai.

Diuraikan oleh Hasibuan (2012:89) bahwa tujuan penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya

3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382) menyatakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika di dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang.

Indikator Kinerja Pegawai

Untuk lebih menjamin keberhasilan dalam penilaian kinerja, maka sebelumnya harus diterapkan dulu suatu standar dalam mengukur kinerja.

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2012:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran pegawai di kantor baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai itu.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai indikator kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa indikator kinerja pegawai merupakan hal yang dapat diukur untuk meninjau bagaimana kinerja pegawai yaitu melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama dalam organisasi.

3.METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit yang berada di Jalan Raya Muara No 01 Siborongborong, Tapanuli Utara, Sumatera Utara, 22474. Penelitian ini dilakukan kepada pegawai tetap di bidang. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama 3 bulan pada bulan April-Juni 2021

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang sudah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit yang berjumlah 60 orang.

Sampel

Penempatan responden penelitian menggunakan *full sample* sesuai pendapat Arikunto (2004:45) menyatakan bahwa, apabila terdapat populasi penelitian >100 orang, maka penarikan sampel untuk responden dilakukan secara keseluruhan. Jadi, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 responden.

Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:93) yang dimaksud dengan Skala Likert adalah sebagai berikut: “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Jenis dan Sumber Data

Data adalah semua keterangan yang dijadikan responden, maupun yang berasal dari dokumen, baik dalam bentuk statistik/ dalam bentuk lainnya guna keperluan penelitian. Data diperoleh dengan nilai satu atau lebih variabel dalam sample . Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

- a) Data primer adalah data atau informasi yang berasal dari sumber asli, diperoleh sarana langsung dari penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan angket (kuesioner) yang meliputi angket tentang kemampuan dan lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai yang bertindak sebagai sampel.

- b) Data sekunder adalah data atau informasi yang relevan dan merupakan hasil studi pihak lain untuk kepentingan mereka sendiri tetapi dapat dipergunakan pihak lain guna menjawab masalah penelitian. Data sekunder diperoleh dari majalah dan juga surat kabar.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian untuk memperoleh data yang digunakan adalah:

- Penelitian kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
- Studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber yang relevan dengan objek penelitian.
- Angket (Kuesioner)
 teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, berupa daftar pertanyaan atau angket tertulis.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data menggunakan Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengambil data berdasarkan jawaban-jawaban yang diperoleh dari responden melalui kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit beralamat Jalan Muara Raya No.1 Siborong-borong, Tapanuli Utara, Sumatera Utara, Indonesia. Bandara ini terletak 8km dari pusat kota Siborong-borong.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai organik (tetap) yang bekerja di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit. Penulis mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan

terakhir, dan masa kerja. Identitas responden yang diperoleh peneliti adalah sebagai berikut;

Tabel 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	58 orang	96,67
2	Perempuan	2 orang	3,33
Jumlah		60	100

Sumber: Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai yang bekerja di bandara diperoleh hasil sebanyak 58 orang responden 96,67(%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 2 orang responden 3,33 (%) berjenis kelamin perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Pendidikan

No	Strata Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	23	38,33
2	Diploma III	22	36,67
3	Diploma IV	1	1,67
4	S-1	14	23,33
Jumlah		60	100

Sumber: Kuesioner

Berdasarkan table 4.2 karakteristik responden berdasarkan strata pendidikan pegawai yang bekerja diperoleh hasil sebanyak 23 orang memiliki strata STLA, 22 orang memiliki strata pendidikan diploma III, 1 orang memiliki strata pendidikan Diploma IV, 14 orang memiliki strata pendidikan S-1.

Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Rentang Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-3 tahun	12 orang	20
2	4-6 tahun	10 orang	16,67
3	Di atas 6 tahun	38	63,33
Jumlah		60	100

Sumber: Kuesioner

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai yang bekerja diperoleh

hasil yaitu pegawai yang bekerja rentang 1-3 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 20%, rentang 4-6 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 16,67%, dan rentang di atas 6 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase 63,33%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam Sub Bab ini penulis akan menjelaskan mengenai jawaban responden melalui kuesioner disebarkan kepada responden dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit.

4.3.1 Distribusi Jawaban Terhadap Variabel Seleksi (X1)

Gambaran distribusi jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai dengan 3 pertanyaan berdasarkan indikator seleksi di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit adalah sebagai berikut:

a. Seleksi (X1)

Berikut ini merupakan distribusi jawaban responden untuk variabel Seleksi (X1) dengan 3 item pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Terhadap Variabel Seleksi (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	17	28,3	32	51,6	10	16,1	0	0	0	0
2	Item 2	16	26,7	61	98,3	2	3,3	0	0	0	0
3	Item 3	13	21,7	42	68,3	5	8,3	0	0	0	0

Sumber: Data diolah dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 3 dengan persentase sebesar 70% atau 42 responden. Hasil terkecil yaitu netral pada item 3 dengan persentase responden 8,3 pada 5 responden yang menyatakan netral.

Total keseluruhan responden diambil dari pegawai tetap pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit sebanyak 60 orang.

b. Penempatan (X2)

Berikut ini merupakan distribusi jawaban responden untuk variabel Penempatan (X2) dengan 5 item pertanyaan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5 Jawaban Responden Atas Variabel Penempatan

No	Pertanyaan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	15	25	39	65	6	10	0	0	0	0
2	Item 2	17	28,3	35	58,3	10	16,7	0	0	0	0
3	Item 3	15	25	69	115	15	25	0	0	0	0
4	Item 4	16	26,7	35	58,3	11	18,4	0	0	0	0
5	Item 5	16	26,7	35	58,3	9	15	0	0	0	0

Sumber: Data diolah dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 1 dengan persentase sebesar 65 atau 39 responden. Hasil terkecil yaitu netral terdapat pada item 1 dengan persentase responden 10% pada 6 responden yang menyatakan netral. Total keseluruhan responden diambil dari pegawai tetap pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit sebanyak 60 orang.

c. Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini merupakan distribusi jawaban responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan 5 item pertanyaan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6 Jawaban Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Item 1	18	30	39	65	3	5	0	0	0	0
2	Item 2	13	21,6	33	55	14	23,3	0	0	0	0
3	Item 3	15	25	32	53,3	12	20	1	1,6	0	0
4	Item 4	13	21,6	32	53,3	15	25	0	0	0	0
5	Item 5	17	28,3	39	65	4	6,6	0	0	0	0

Sumber: Data diolah dari kuesioner

Keterangan : F (Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden dominan menjawab setuju. Dimana hasil terbanyak setuju terdapat pada item 1 dan 5 dengan persentase sebesar 65 atau 39 responden. Hasil terkecil yaitu tidak setuju terdapat pada item 3 dengan persentase responden 1,6% pada 1 responden yang menyatakan tidak setuju. Total keseluruhan responden diambil dari pegawai tetap pada PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisimangaraja XII Silangit sebanyak 60 orang.

Uji Instrument Deskriptif

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk mengetahui apakah data yang didapat dari alat ukur penelitian yaitu kuesioner memiliki data yang valid. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel pada nilai signifikansi 5%, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Apabila r hitung negatif atau r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari setiap instrumen dari variabel Seleksi (X1), Penempatan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Validitas Seleksi (X1)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi (X1)

No item	Hasil	T tabel 5% (60)	Keterangan
Item 1	0,804	0,244	Valid
Item 2	0,854	0,244	Valid
Item 3	0,847	0,244	Valid

Hasil: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 hasil perhitungan dan pengujian validitas di atas, diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan peneliti dengan jumlah responden sebanyak 60 orang bahwa seluruh indikator variabel Seleksi (X1) memenuhi standar validitas dengan nilai r hitung $>$ r tabel untuk setiap item indikator penelitian.

Uji Validitas Penempatan (X2)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Penempatan (X2)

No Item	Hasil	T tabel 5% (60)	Keterangan
Item 1	0,945	0,244	Valid
Item 2	0,872	0,244	Valid
Item 3	0,750	0,244	Valid
Item 4	0,775	0,244	Valid
Item 5	0,926	0,244	Valid

Hasil: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil perhitungan dan pengujian validitas di atas, diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan peneliti dengan jumlah responden sebanyak 60 orang bahwa seluruh indikator variabel Penempatan (X2) memenuhi standar validitas dengan nilai r hitung $>$ r tabel untuk setiap item indikator penelitian.

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Item	Hasil	T tabel 5% (60)	Keterangan
Item 1	0,808	0,244	Valid
Item 2	0,808	0,244	Valid
Item 3	0,859	0,244	Valid

Item 4	0,790	0,244	Valid
Item 5	0,852	0,244	Valid

Hasil: Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas di atas, diperoleh hasil bahwa dari pengujian item penelitian yang dilakukan peneliti dengan jumlah responden sebanyak 60 orang bahwa seluruh indikator variabel Kinerja Pegawai (Y) memenuhi standar validitas dengan nilai r hitung $>$ r tabel untuk setiap item indikator penelitian.

Uji Realibilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini diukur dengan software menggunakan rumus statistik *Alpha*. Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali. Instrumen ini memiliki realibilitas yang baik jika koefisien realibilitas yang baik jika koefisien realibilitas $>$ 0,60. Adapun hasil penelitian dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut;

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r tabel 5% (60)	Keterangan
Seleksi (X1)	0,774	0,60	Reliabel
Penempatan (X2)	0,817	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,810	0,60	Reliabel

Hasil: Olahan SPSS, 2021

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas variabel Seleksi (X1) sebesar 0,774, variabel Penempatan (X2) sebesar 0,817 dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,810. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila untuk semua variabel independen nilai VIF dibawah 10,

maka persamaan regresi linier berganda tidak terjadi kasus multikolinieritas.

Berikut ini adalah tabel mengenai hasil analisis uji multikolinearitas yang dilakukan dengan software SPSS 20.0:

Tabel 4.11: Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Bebas Tolerance VIF Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	3.633	1.609		2.257	.028		
Seleksi (X1)	.636	.262	.386	2.429	.018	.233	4.297
Penempatan (X2)	.436	.155	.446	2.807	.007	.233	4.297

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Olahan Penulis (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui bahwa VIF dari variabel seleksi (X1) sebesar 4,297 dan variabel Penempatan (X2) sebesar 4,297. Maka tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF pada kedua variabel independen (seleksi dan penempatan) kurang dari 10, dan memiliki nilai Tolerance Value 0,233 lebih besar dari 0,1, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi berganda bebas dari multikolinearitas.

Hasil Analisis Uji Regresi Berganda

Pengujian regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Seleksi (X1) dan Penempatan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), seperti tabel di bawah ini.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penempatan (X2), Seleksi (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Tabel di atas menunjukkan variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini Seleksi dan Penempatan sebagai variabel dependent dan metode yang digunakan adalah Metode Enter.

Tabel 4.12 : Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.633	1.609		2.257	.028
1 Seleksi (X1)	.636	.262	.386	2.429	.018
Penempatan (X2)	.436	.155	.446	2.807	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan SPSS, data diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,633 + 0,636X1 + 0,436X2 + \text{error}$$

a. Konstanta (a)

Nilai konstan (a) sebesar 3,633, menunjukkan bahwa ketika, tanpa dipengaruhi oleh variabel X1 (seleksi) dan X2 (penempatan) atau X1 (seleksi) dan X2 (penempatan) adalah nol maka nilai kinerja pegawai adalah 3,633 satuan.

b. Konstanta (b1) untuk Variabel X1 (Seleksi)

Nilai b1 sebesar 0,636. Nilai b1 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Seleksi (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika seleksi ditingkatkan maka kinerja pegawai menjadi meningkat. Nilai

koefisien regresi b1 sebesar 0,636 artinya jika seleksi dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,636 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain (penempatan) tetap.

c. Konstanta (b2) untuk Variabel X2 (Penempatan) Nilai b2 sebesar 0,436. Nilai b1 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Penempatan (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Jika penempatan ditingkatkan maka kinerja karyawan menjadi meningkat. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,436 artinya jika penempatan dinaikkan sebesar 1 satuan atau dinaikkan satu tingkat, maka kinerja karyawan naik sebesar 0,436 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain (seleksi) tetap.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan dengan memperhatikan besaran nilai R²Squared. Nilai R-Squared adalah koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi pada variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Tabel 4. 13: Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.636	1.60863

a. Predictors: (Constant), Penempatan (X2), Seleksi (X1)

Data pada tabel diatas menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,648. Hal ini berarti bahwa 64,8% variasi nilai kinerja ditentukan oleh peran dari variasi nilai seleksi dan penempatan pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai seleksi dan penempatan pegawai adalah sebesar 64,8% sementara 35,2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji-t Parsial

Analisis perbandingan satu variabel bebas dikenal dengan uji t. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Ha diterima, jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ dan jika $sig < \alpha (0,05)$. Berikut ini adalah tabel hasil analisis

uji t, yang dilakukan dengan menggunakan program software SPSS 20.0:

Tabel 4.14 : Hasil Uji T- Parsial Coefficients^a

Model	T	Sig.
(Constant)	2.257	.028
1 Seleksi (X1)	2.429	.018
Penempatan (X2)	2.807	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Olahan SPSS, data diolah oleh penulis (2021)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah menggunakan SPSS, maka ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Seleksi dan Penempatan (0,000) lebih kecil dari 0,50 dan nilai t hitung > t tabel dengan t tabel sebesar 1,67. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada kedua variabel ini yaitu variabel Seleksi (X1) sebesar 2,429 > 1,67 dan nilai signifikansi variabel Penempatan (X2) sebesar 2,807 > 1,67. Maka, dapat dijelaskan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima untuk variabel Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan semakin bahwa semakin efektif proses seleksi dan penempatan yang dilakukan kepada pegawai maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisimangaraja XII.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan yaitu mengenai pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit. Maka peneliti menarik kesimpulan, yaitu:

1. Hasil analisis data tentang pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan H₀, hasil yang diperoleh yaitu t tabel sebesar 1,67, sedangkan untuk t hitung pada variabel seleksi(X1) sebesar 2,429 dan t hitung pada variabel penempatan (X2) sebesar 2,807, diperoleh hasil t hitung lebih besar daripada t tabel dan berdasarkan taraf

signifikansi (0,000) < 0,05 dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima.

3. Pengaruh yang dihasilkan oleh seleksi dan penempatan terhadap kinerja pegawai di PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Internasional Sisingamangaraja XII Silangit sekitar 64,8% dan sisanya sebesar 35,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat dari pengujian koefisien determinasi dan nilai R Square.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Avisena, Ibnu Al. 2016. Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi Produksi Di Pt. Barata Indonesia Persero Gresik. *Jurnal Aplikasi Administrasi* Vol.19 No. 1
- [2] Anshori, Sidik. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong Damai. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- [3] Hindriari, Reni. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol.2, No.1
- [4] Imaaniyah, Khulwatul (2019) *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya*. Undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- [5] Inten Suastika Dewi, A., & Sri Darma, G. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1-18.
- [6] Janah, Astri Miftahul. 2016. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karawan di PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung. Universitas Islam Bandung.
- [7] Malayu S.P, Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- [8] Muntu, Lengkong, Kawet. 2017. Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5. No.3
- [9] Nugroho, Muhammad Aji. 2012. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero)



- Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
- [10] Puspitasari, Septiani. 2017. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. INTI Bandung). Skripsi. Bandung.
- [11] Randika, Riko. 2019. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II – Pekanbaru). JOM FISIP. Vol.6, Ed 1.
- [12] Riyadi, Didi Slamet., Vikaliana, Resista,. 2020. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium. Vol.6, No.1
- [13] Trisnawati, Ana. 2019. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- [14] Wijayanti, Indah. 2009. Pengaruh Seleksi Penerimaan Karyawan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wangsa Jatra Lestari Pajang Sukoharjo. Skripsi. Surakarta.
- [15] WULANDARI, RISTIANA (2016). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha (Ksu) Srikandi*. Undergraduate thesis, STIESIA SURABAYA.
- [16] Website https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar_Udara_Internasional_Silangit (diakses pada 31 Mei 2021)