

Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Tampiaro Probolinggo

by Muhammad Iskak Elly

Submission date: 28-Sep-2023 09:35AM (UTC-0400)

Submission ID: 2179506051

File name: dap_Motivasi_Kerja_Karyawan_Pada_Hotel_Tampiaro_Probolinggo.pdf (647.55K)

Word count: 3032

Character count: 18830

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENEMPATAN POSISI KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA HOTEL TAMPIARTO PROBOLINGGO

Mohammad Iskak Elly, Seger Priantono dan Reny Augustina
Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo
E-mail: iskak_upm@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial, simultan maupun dominan antara system rekrutmen dan penempatan posisi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan di hotel Tampiarito Probolinggo. Pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik *total sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah Analisa Regresi Linier Berganda. Variabel sistem rekrutmen dan variabel penempatan posisi karyawan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel penempatan posisi karyawan berpengaruh dominan terhadap motivasi kerjakaryawan.

Kata-kata Kunci: sistem rekrutmen, penempatan posisi karyawan, motivasi kerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study to determine the effect partially, simultaneously or dominant between the system of recruitment and placement of employees on employee motivation in Tampiarito Probolinggo. Sampling was total sampling method. The analytical method used is multiple linear regression analysis. variable recruitment system and variable placement of employees influence partially and simultanously on employee motivation. Variable placement of employees dominantly influence on employee motivation.

Keywords: recruitment system, employees placement, employees motivation.

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat ditempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan dalam mencapai sasaran secara keseluruhan dengan motivasi kerja dan prestasi kerja seluruh karyawan yang baik pula.

Keberhasilan perusahaan dalam perekrutan karyawan dapat dilihat dari motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawainya. Proses dan penatalaksanaan perekrutan dan penempatan posisi karyawan didorong oleh kebutuhan perusahaan untuk memperbaiki kualitas karyawan. Target utamanya adalah memperoleh tenaga profesional. Adapun perekrutan yang dilakukan perusahaan harus sesuai dengan spesifikasi jabatan, yaitu menyesuaikan syarat-syarat yang harus dimiliki pelamar seperti latar belakang pendidikan, *skill* atau kemampuan-kemampuan yang dimiliki serta pengalaman yang memadai. Penempatan posisi karyawan yang dilaksanakan, bertujuan untuk menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan, dan terfokus pada jalur spesialisasi bagi karyawan yang ditempatkan pada posisi-posisi khusus.

Terdapat 2 (dua) metode rekrutmen menurut Hasibuan (2013:44) yaitu: Metode tertutup, adalah ketika rekrutmen hanya diinformasikan pada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Sehingga mengakibatkan jumlah lamaran yang masuk relatif sedikit. Dan metode terbuka yaitu ketika rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Sedangkan untuk sumber rekrutmen ada 2, yaitu : Sumber internal menurut Hasibuan (2013:42) adalah "Karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang lowong diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan itu." Dan sumber eksternal, yaitu menurut Hasibuan (2013:43) adalah "Karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan."

Kegiatan penempatan karyawan, dimulai setelah satu perusahaan melakukan rekrutmen, yaitu pada saat seorang calon karyawan dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan karyawan yang bersangkutan.

Menurut Robbins dan Counter dalam Suwatno (2013:171) menyatakan "Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu."

Dalam lingkup perhotelan, kualitas dilihat dari pelayanan jasa yang dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan atau masyarakat yang menggunakan jasa hotel tersebut. Dalam hal rekrutmen yang dilaksanakan di hotel Tampiarto Probolinggo, manajemen hotel menggabungkan antara metode rekrutmen secara terbuka dan metode secara tertutup. Penempatan posisi kerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru, manajemen hotel menerapkan *system rolling job*. Penelitian ini bertujuan untuk (a) mengetahui

adanya pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada hotel Tampiarto Probolinggo, (b) mengetahui adanya pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada hotel Tampiarto Probolinggo, dan (c) mengetahui variabel yang berpengaruh dominan antara sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada hotel Tampiarto Probolinggo.

Hipotesis Penelitian

- a. Diduga ada pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan pada hotel Tampiarto Probolinggo.
- b. Diduga ada pengaruh rekrutmen dan penempatan posisi karyawan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan pada hotel Tampiarto Probolinggo.
- c. Diduga variabel penempatan posisi karyawan yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan pada hotel Tampiarto Probolinggo.

16

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey yang ditujukan untuk pengujian hipotesis mengenai pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan pada hotel Tampiarto Probolinggo.

Sumber Data

- a. **Data Primer**
Dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumbernya yang kemudian diolah yang meliputi data-data yang diperoleh dari hasil penyebarann kuesioner.
- a. **Data Sekunder**
Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan dan sumber lainnya di antaranya berupa gambar bagan organisasi, tabel daftar harga kamar hotel, dan uraian lain yang terkait dengan judul penelitian.

19

Variabel Penelitian

- a. **Variabel Independen**, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/variabel terikat, yaitu: X1 = sistem rekrutmen. X2= penempatan posisi karyawan

- b. Variabel Dependen/variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi yaitu: Y= motivasi kerja karyawan

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan yang bekerja di hotel Tamara Probolinggo yang berjumlah 39 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang berjumlah 39 orang.

Metode Analisis Data

- a. Uji Validitas

Untuk mengukur tingkat validitas item-item pertanyaan kuesioner terhadap tujuan pengukuran, yaitu dengan melakukan korelasi antar skor item pertanyaan dengan skor variabel.

Teknik yang akan digunakan dalam uji validitas ini adalah dengan menggunakan nilai koefisien korelasi, dengan rumus Koefisien Korelasi Product Moment Pearson. Ketentuan dari hasil yang diperoleh adalah: jika r-hitung $>$ r-tabel, dinilai valid, jika r-hitung $<$ r-tabel, dinilai tidak valid.

- b. Uji Reliabilitas

Keandalan/reliabilitas didefinisikan sebagai seberapa jauh pengukuran bebas dari varian kesalahan acak. Kesalahan acak menurunkan tingkat keandalan hasil pengukuran. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, maka akan semakin stabil alat tersebut untuk digunakan.

Tingkat reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α).

Menurut Nugroho (2011:32) "Pengukuran reliabilitas menggunakan metode *alpha cronbach* akan menghasilkan nilai alpha dalam skala 0-1, yang dapat dikelompokkan dalam lima kelas." Untuk nilai masing-masing kelas dan tingkat reliabilitasnya dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Tingkat Reliabilitas Data

Nomor	Nilai Alpha	Tingkat Reliabilitas
1	0,00 - 0,20	Kurang reliabel
2	0,201 - 0,40	Agak reliabel
3	0,401 - 0,60	Cukup reliabel
4	0,601 - 0,80	Reliabel
5	0,801 - 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Yohanes Anton Nugroho, 2011

- c. Regresi Linier Berganda

Untuk persamaan regresi linier berganda ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana : Y = Motivasi kerja karyawan. X1 = Sistem rekrutmen X2 = Penempatan posisi karyawan

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)."

Rumus yang digunakan untuk Uji Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

e. Uji Statistik

1) Uji Ketepatan Parameter Penduga (Estimate) Uji -t

Uji-t ini digunakan untuk menguji kebenaran pertanyaan hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun untuk prosedur Uji-t adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan H_0 dan H_a (hipotesis nihil dan hipotesis alternatif)
- b) Dengan melihat hasil *print out computer* melalui program SPSS, diketahui nilai t-hitung dengan nilai signifikansi nilai t.
- c) Jika signifikansi nilai $t < 0,025$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- d) Jika signifikansi nilai $t > 0,025$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Artinya H_0 diterima dan menolak H_a , pada tingkat signifikansi $\alpha = 2,5\%$, Namun bila nilai $t \text{ sig} < 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan pada signifikansi $\alpha = 5\%$.

2) Uji -F

Uji statistik F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Prosedur menggunakan Uji-F adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan H_0 dan H_a (hipotesis nihil dan hipotesis alternatif)
- b) Menentukan level of significant (misal $\alpha = 5\%$)
- c) Kriteria Uji-F, dengan melihat hasil *print out komputer*, jika hasil *sig value* $< 5\%$ berarti signifikan. Sebaliknya, apabila hasil *sig value* $> 5\%$ berarti tidak signifikan.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Hasil Kuesioner

Tabel 2. Rekapitulasi jawaban kuesioner

Pertanyaan	Uraian	Jawaban				Total	
		Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju		
A. Sistem Rekrutmen							
1	Pelaksanaan rekrutmen calon pelamar dilakukan melalui pemanfaatan <i>eventjob marketfair</i> .	Frekuensi	29	10	0	0	39
		%	74%	26%	0	0	100%
2	Penjaringan calon karyawan diperoleh dari relasi karyawan dan referensi pihak manajemen.	Frekuensi	29	10	0	0	39
		%	74%	26%	0	0	100%
3	Proses rekrutmen untuk menjaring Calon pelamar dapat diperoleh dari sumber internal dan eksternal perusahaan.	Frekuensi	19	20	0	0	39
		%	49%	51%	0	0	100%
4	Tes tertulis dan tes wawancara Digunakan untuk menguji tingkat pengetahuan dan kemampuan pelamar yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.	Frekuensi	27	12	0	0	39
		%	69%	31%	0	0	100%
5	Tahap-tahap seleksi yang dilakukan Dihotel Tampiarto ditujukan untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas.	Frekuensi	21	18	0	0	39
		%	54%	46%	0	0	100%
B. Penempatan Posisi Karyawan							
6	Kenaikan jabatan/promosi diberikan kepada karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang memuaskan.	Frekuensi	26	13	0	0	39
		%	67%	33%	0	0	100%
7	Mutasi/alih tugas merupakan peluang untuk mengembangkan kemampuan dan ketrampilan kerja karyawan.	Frekuensi	23	16	0	0	39
		%	59%	41%	0	0	100%
8	Perusahaan akan memberlakukan demosi kepada karyawan yang prestasi kerjanya kurang memuaskan.	Frekuensi	25	14	0	0	39
		%	64%	36%	0	0	100%
9	Masa kerja dan tingkat pendidikan Karyawan menjadi dasar	Frekuensi	28	11	0	0	39
		%	72%	28%	0	0	100%

	pelaksanaan penempatan posisi karyawan dihotel Tampiaro Probolinggo.	%	72%	28%	0	0	100%
10	Keahlian, ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan menjadi pertimbangan atasan dalam melaksanakan penempatan posisi karyawan.	Frekuensi	24	15	0	0	39
		%	62%	38%	0	0	100%

Sumber : data primer diolah, 2016

Uji Validitas

17

Pengujian validitas menggunakan rumus *product moment* dari Pearson yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing skor *item* pertanyaan dari tiap variabel dengan total skor variabel tersebut. Jika skor *item* tersebut mempunyai korelasi positif dengan skortotal skor *item* dan lebih tinggi dari korelasi antar *item*, maka hal itumenunjukkan nilai validitas instrumen tersebut.

14

Pada penelitian ini, nilai df dapat dihitung sebagai berikut $df = n - k$ dimana n adalah jumlah responden, k adalah jumlah variabel dalam penelitian, sehingga $39 - 3 = 36$, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka diperoleh r tabel sebesar 0,3202. Jika r hitung > dari r tabel, maka dinyatakan valid. Indikator-indikator dalam penelitian ini bersifat valid.

Tabel 3. Hasil uji validitas

Variabel	Item	rHitung	R Tabel	Keterangan
Sistem Rekrutmen	1	0,689	0,3202	Valid
	2	0,568	0,3202	Valid
	3	0,568	0,3202	Valid
	4	0,591	0,3202	Valid
	5	0,697	0,3202	Valid
Penempatan Posisi	1	0,520	0,3202	Valid
	2	0,576	0,3202	Valid
	3	0,645	0,3202	Valid
	4	0,662	0,3202	Valid
	5	0,575	0,3202	Valid
Motivasi Kerja Karyawan	1	0,583	0,3202	Valid
	2	0,806	0,3202	Valid
	3	0,574	0,3202	Valid
	4	0,795	0,3202	Valid
	5	0,722	0,3202	Valid

Sumber: data primer diolah 2016

22

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi alat ukur yang digunakan, sejauh mana kemampuan suatu alat ukur dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan > r tabel.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Item	Alpha	R Tabel	Keterangan
	Pertanyaan			
Sistem Rekrutmen	5	0,745	0,3202	Reliabel
Penempatan Posisi Karyawan	5	0,751	0,3202	Reliabel
Motivasi Kerja karyawan	5	0,773	0,3202	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2016

PEMBAHASAN**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

25

Tabel 5. Hasil analisis regresi linier berganda coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
2.	(Constant)	3,693	4,249		,869	,391
	Sistem Rekrutmen	,376	,161	,342	2,342	,025
	Penempatan Posisi Karyawan	,403	,155	,381	2,610	,013

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2016

26

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 3,693 + 0,376X_1 + 0,403X_2$

Keterangan:

3,693 : Nilai konstanta motivasi kerja karyawan sebesar 3,693 menunjukkan bahwa, apabila sistem rekrutmen dilaksanakan dengan baik dan penempatan posisi karyawan dilakukan dengan tepat, maka akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

0,376X₁ : Besarnya koefisien variabel sistem rekrutmen sebesar 0,376 yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel sistem

rekrutmen maka secara positif akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

0,403X2 : Besarnya koefisien variabel penempatan posisi karyawan sebesar 0,403 yang berarti bahwa setiap peningkatan variabel penempatan posisi karyawan maka secara positif akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

12

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada r square dan dinyatakan dalam persentase.

Tabel 6.

Model Summary^b

Model	Change Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,488 ^a	,238	,196	1,451	,238	5,637	2	36	,007

a. Predictors: (Constant), Penempatan Posisi Karyawan, Sistem Rekrutmen

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Pengujian Koefisien Regresi Variabel Sistem Rekrutmen

Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} : Nilai $t_{hitung} = 2,342$

Nilai $t_{tabel} = 2,02619$

Jadi $2,342 > 2,02619$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan dari hasil uji di atas adalah bahwa variabel sistem rekrutmen secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengujian Koefisien Regresi Variabel Penempatan Posisi Karyawan

Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} :

Nilai $t_{hitung} = 2,610$

Nilai t tabel = 2,02619

23

Jadi $2,610 > 2,02619$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan dari hasil uji di atas adalah bahwa variabel penempatan posisi karyawan secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.



24

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil uji f (simultan)

ANOVA^b

Model		SumofSquares	Df	MeanSquare	F	Sig.
1	Regression	23,749	2	11,875	5,637	,007 ^a
	Residual	75,840	36	2,107		
	Total	99,590	38			

a. Predictors: (Constant), Penempatan Posisi Karyawan, Sistem rekrutmen

b. dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

18

Kriteria pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} : Nilai $F_{hitung} = 5,637$ Nilai $F_{tabel} = 3,26$

Jadi $5,637 > 3,26$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulan : Ada pengaruh signifikan secara simultan, sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil uji parsial dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) diperoleh nilai signifikan untuk variabel sistem rekrutmen sebesar $0,025 < 0,05$. Untuk variabel penempatan posisi karyawan sebesar $0,013 < 0,05$. Hal itu menunjukkan ada pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$), maka nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,007. Dengan nilai F hitung $5,637 > 3,26$ maka H_0 diterima. Hal itu menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara sistem rekrutmen dan penempatan posisi karyawan terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari hasil analisis regresi berganda dengan rumus $Y = 3,693 + 0,376X_1 + 0,403X_2$ dapat diketahui bahwa, koefisien regresi sistem rekrutmen $b_1 = 0,376$ lebih kecil dari koefisien regresi penempatan posisi karyawan $b_2 = 0,403$. Hal itu menunjukkan bahwa variabel bebas $X_2 =$ penempatan posisi karyawan yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru. Cetakan Ketiga*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Cetakan Keempatbelas*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia. Cetakan Kedua puluh Satu*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jauhariyah 2014. "Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu." Skripsi
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kesembilan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Fiqra 2013. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Makassar" Skripsi
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian. Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Dua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Cetakan Kedua Puluh Satu*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Cetakan Ketiga*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wilujeng, Rahayu. 2014. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dokter Mohamad Saleh Kota Probolinggo. Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo.

Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Posisi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Tampiaro Probolinggo

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
2	Submitted to Universitas Semarang Student Paper	1%
3	studikelayakanbisnisstipar.blogspot.com Internet Source	1%
4	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	1%
5	journal3.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Hasanuddin Student Paper	1%
7	j-adbis.polinema.ac.id Internet Source	1%
8	ojs.stiem-bongaya.ac.id Internet Source	1%

9	repository.bsi.ac.id Internet Source	1 %
10	ojs3.unpatti.ac.id Internet Source	1 %
11	ejournal.stkipbbm.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	1 %
13	journal.unifa.ac.id Internet Source	1 %
14	Billy Rolly Sondakh, Johnny R. E. Tampi, Tinneke M. Tumbel. "Pengaruh Bukti Langsung, Keandalan, Jaminan, Daya Tanggap dan Empati, Terhadap Kepuasan Pasien pada Puskesmas", JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2019 Publication	1 %
15	bumimedia.com Internet Source	1 %
16	jurnal.untan.ac.id Internet Source	1 %
17	prosiding.rcipublisher.org Internet Source	1 %

18	Submitted to Universitas Atma Jaya Yogyakarta Student Paper	1 %
19	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	1 %
20	repository.ipb.ac.id Internet Source	1 %
21	Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Student Paper	1 %
22	ejournal.unhasy.ac.id Internet Source	1 %
23	karya-ilmiah.um.ac.id Internet Source	1 %
24	publikasiilmiah.ums.ac.id Internet Source	1 %
25	Emi Yunita, Layla Imroatu Zulaikha. "PENGARUH MOTIVASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PETUGAS PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS GALIS PAMEKASAN", SAKTI BIDADARI (Satuan Bakti Bidan Untuk Negeri), 2017 Publication	1 %
26	ejournal.unmuha.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On