

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP PENEMPATAN PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOTA TANGERANG

¹Lia Rahmawati, ²Masruri, ³Verawati Fajrin

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Syekh Yusuf (UNIS), Banten, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ¹2206010026@students.unis.ac.id, ²masruri@unis.ac.id, ³vfajrin@unis.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of recruitment, selection, and training on employee placement at the Civil Service and Human Resource Development Agency in Tangerang City, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with an associative method. Data analysis was conducted using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26. The population in this study consisted of 72 employees, with a saturated sampling technique used so that the entire population served as respondents. The results indicate that recruitment has a positive and significant effect on employee placement. Selection was also found to have a positive and significant effect on employee placement. In addition, training has a positive and significant effect on employee placement. Simultaneously, recruitment, selection, and training have a positive and significant effect on employee placement at the Civil Service and Human Resource Development Agency in Tangerang City. These findings indicate that the implementation of effective recruitment, selection, and training processes can support more appropriate employee placement in line with organizational competencies and needs.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Training, Employee Placement*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 26. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 72 pegawai, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai. Seleksi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai. Selain itu, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai. Secara simultan, rekrutmen, seleksi, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang efektif dapat mendukung penempatan pegawai yang lebih tepat sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Seiring perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan kerja, instansi pemerintah kini menghadapi tantangan penempatan pegawai yang semakin kompleks, sehingga memerlukan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih strategis. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan

profesional agar mampu menghasilkan pegawai yang kompeten, berkualitas, serta sesuai dengan kebutuhan jabatan (Hidayat & Hastasari, 2025).

Tabel 1 Data Rekrutmen Pegawai BKP SDM di Kota Tangerang periode (2020-2025)

Tahun	Jumlah Rekrutmen	Persentase (%)
2020	11	24,4%
2021	9	20.0%
2022	7	15,6%
2023	0	0%
2024	10	22,2%
2025	8	17,8%
Total	45	100%

Berdasarkan data pada tabel rekrutmen pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang periode 2020–2025, terlihat bahwa jumlah pegawai yang direkrut mengalami perubahan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020 sebanyak 11 pegawai direkrut, kemudian menurun menjadi 9 pegawai pada tahun 2021, dan berkurang lagi menjadi 7 pegawai pada tahun 2022. Tahun 2023 tidak ada proses rekrutmen, namun pada tahun 2024 jumlah rekrutmen naik kembali menjadi 10 pegawai, lalu turun menjadi 8 pegawai pada tahun 2025. Berdasarkan persentase yang diperoleh, tingkat rekrutmen tertinggi terjadi pada tahun 2020 dengan 24,4%, sedangkan yang terendah terjadi pada tahun 2023 dengan 0%. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen pegawai tidak selalu konsisten setiap tahun, melainkan menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan kebijakan internal instansi.

Tabel 2 Data Seleksi Pegawai BKP SDM di Kota Tangerang periode (2020-2025)

Tahun	Jumlah Seleksi	Persentase (%)
2020	7	23,3%
2021	6	20,0%
2022	5	16,7%
2023	0	0%
2024	7	23,3%
2025	5	16,7%
Total	30	100%

Hasil pengolahan data seleksi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang tahun 2020–2025, maka terlihat jumlah peserta yang lolos seleksi mengalami perubahan perubahan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 ada 7 pegawai yang berhasil lolos seleksi, kemudian turun menjadi 6 pegawai pada 2021, dan berkurang lagi menjadi 5 pegawai pada tahun 2022. Pada tahun 2023 tidak ada proses

seleksi karena tidak dilakukan rekrutmen pegawai. Setelah itu, jumlah yang lolos seleksi naik kembali menjadi 7 pegawai pada tahun 2024, dan turun lagi menjadi 5 pegawai pada tahun 2025.

Dari segi persentase, tingkat kelulusan seleksi dibandingkan dengan rekrutmen berkisar antara 62,5% sampai 71,4%. Persentase tersebut menunjukkan bahwa tidak seluruh kandidat yang mendaftar berhasil melewati tahapan seleksi. Dengan demikian, proses seleksi memiliki peranan penting sebagai mekanisme penyaringan untuk memperoleh pegawai yang memiliki kompetensi, kemampuan, dan kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tabel 3 Data Pelatihan Pegawai BKP SDM di Kota Tangerang periode (2020-2025)

Tahun	Jumlah Pelatihan	Persentase (%)
2020	6	24,0%
2021	5	20,0%
2022	4	16,0%
2023	0	0%
2024	6	24,0%
2025	4	16,0%
Total	25	100%

Berdasarkan tabel 3, data pelatihan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang tahun 2020–2025, menunjukkan bahwa jumlah peserta pelatihan juga mengalami perubahan yang tidak tetap. Pada tahun 2020, sebanyak 6 pegawai mengikuti pelatihan, kemudian menurun menjadi 5 pegawai pada tahun 2021, dan kembali turun menjadi 4 orang pada tahun 2022. Pada tahun 2023 tidak ada kegiatan pelatihan karena tidak ada proses rekrutmen dan seleksi. Kemudian, jumlah peserta pelatihan meningkat menjadi 6 pegawai pada tahun 2024, dan kembali menurun menjadi 4 pegawai pada tahun 2025.

Tabel 4 Data Penempatan Pegawai BKP SDM di Kota Tangerang periode (2020-2025)

Tahun	Jumlah Penempatan Pegawai	Persentase (%)
2020	6	24,0%
2021	5	20,0%
2022	4	16,0%
2023	0	0%
2024	6	24,0%
2025	4	16,0%
Total	25	100%

Berdasarkan tabel data penempatan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang tahun 2020–2025, jumlah pegawai yang ditempatkan mengikuti tren yang sama dengan jumlah peserta pelatihan. Pada tahun 2020, sebanyak 6 pegawai ditempatkan, kemudian menurun menjadi 5 pegawai pada tahun 2021, dan 4 pegawai pada tahun 2022. Tidak ada penempatan pegawai pada tahun 2023 karena tidak ada proses rekrutmen dan seleksi sebelumnya. Pada tahun 2024, jumlah penempatan naik kembali menjadi 6 pegawai, lalu turun menjadi 4 pegawai pada tahun 2025.

2. KAJIAN TEORITIS

Rekrutmen

Dalam pandangan Rafsanjani et al. (2026), rekrutmen merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari, menyeleksi, dan memperoleh calon pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan utama rekrutmen adalah mendapatkan individu yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan latar belakang yang relevan untuk mengisi posisi yang tersedia. Sejalan dengan pendapat tersebut, Liska & Putri (2022) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan yang bertujuan mencari dan menarik calon pelamar yang memiliki motivasi, pengetahuan, kemampuan, dan keahlian sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Seleksi

Menurut Zahra & Syamsuddin (2024), seleksi merupakan proses yang dilakukan untuk menentukan calon pegawai yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan melalui serangkaian tahapan penilaian. Proses tersebut bertujuan untuk menetapkan apakah pelamar layak diterima atau ditolak berdasarkan kebutuhan organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Fauziyah et al. (2023) menjelaskan bahwa seleksi merupakan proses evaluasi terhadap pelamar untuk menilai kelayakannya menjadi bagian dari organisasi. Penilaian tersebut didasarkan pada kriteria dan spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan sehingga keputusan penerimaan dapat dilakukan secara objektif.

Pelatihan

Dalam penelitian Putri & Darmo (2022), pelatihan merupakan salah satu upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai agar mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara lebih efektif. Melalui pelatihan, pegawai diharapkan dapat mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sementara itu, Anggelia (2024) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu sehingga mampu menunjukkan kinerja yang profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penempatan Pegawai

Berdasarkan penelitian Dinata & Talim (2022) menjelaskan bahwa penempatan pegawai merupakan proses mencocokkan kualifikasi calon pegawai, seperti tingkat pendidikan, kompetensi, dan pengetahuan, dengan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kesesuaian antara karakteristik pegawai dan kebutuhan jabatan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya dalam penelitian Dwijayanti et al. (2022) yang menyatakan bahwa penempatan kerja merupakan proses menugaskan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki, disertai dengan pemberian wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diemban.

3. METODE PENELITIAN

Dalam pandangan Hardani et al. (2020), metode penelitian merupakan prosedur yang disusun secara sistematis untuk mengumpulkan data berdasarkan kondisi yang sebenarnya dengan tujuan menghasilkan informasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Sementara itu, dalam pandangan Tumurang (2024) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah serangkaian cara atau prosedur yang digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat menghasilkan informasi yang relevan dan akurat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel penelitian melalui data yang berbentuk angka. Zulfikar et al. (2024) menyatakan bahwa metode penelitian

kuantitatif merupakan pendekatan ilmiah yang fokus utamanya adalah pengumpulan dan analisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis secara objektif dan sistematis. Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif dipilih agar hubungan antara variabel penelitian dapat dianalisis berdasarkan data empiris yang diperoleh dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aktif pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang yang berjumlah 72 pegawai. Populasi tersebut termasuk kategori populasi terbatas (finite population) karena jumlah pegawai dapat diketahui secara pasti dan relatif tetap selama pelaksanaan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarkan kepada 72 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh sehingga seluruh pegawai yang menjadi populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Proses penyebaran kuesioner dilaksanakan mulai 22 April 2026 hingga 29 Mei 2026 melalui google form. Selama periode tersebut, seluruh kuesioner diisi secara lengkap oleh 72 responden. Dengan demikian, seluruh data yang terkumpul memenuhi kebutuhan penelitian dan selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam proses analisis.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5 Koefisien Korelasi Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Pelatihan (X3) terhadap Penempatan Pegawai (Y)

Correlations					
		Rekrutmen	Seleksi	Pelatihan	Penempatan Pegawai
Rekrutmen (X1)	Pearson Correlation	1	.904**	.931**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72
Seleksi (X2)	Pearson Correlation	.904**	1	.914**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72
Pelatihan (X3)	Pearson Correlation	.931**	.914**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP PENEMPATAN
PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI KOTA TANGERANG**

	N	72	72	72	72
Penempatan Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.921**	.912**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Hubungan antara variabel rekrutmen dan penempatan pegawai memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,921 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut berada pada interval 0,80–1,000, sehingga menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Artinya, semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan, maka semakin baik pula penempatan pegawai dalam instansi. Hubungan antara variabel seleksi dan penempatan pegawai memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,912 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut berada pada interval 0,80–1,000, sehingga menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Artinya, semakin baik proses seleksi yang dilakukan, maka semakin baik pula penempatan pegawai dalam instansi. Hubungan antara variabel pelatihan dan penempatan pegawai memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,932 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai tersebut berada pada interval 0,80–1,000, sehingga menunjukkan hubungan sangat kuat. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin baik pula penempatan pegawai dalam instansi.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.896	1.426
a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi, Rekrutmen				

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,900. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, mampu menjelaskan sebesar 90,0% variasi pada variabel dependen, yaitu penempatan pegawai. Adapun 10,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.055	1.130		1.819	.073
	Rekrutmen (X1)	.221	.086	.289	2.579	.012
	Seleksi (X2)	.370	.139	.269	2.656	.010
	Pelatihan (X3)	.448	.127	.417	3.519	.001
a. Dependent Variable: Penempatan Pegawai (Y)						

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, dapat dijelaskan sebagai berikut $Y = 2,055 + 0,221X_1 + 0,370X_2 + 0,448X_3 + e$

Nilai konstanta sebesar 2,055 menunjukkan bahwa apabila variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan pelatihan (X3) dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai penempatan pegawai (Y) diperkirakan sebesar 2,055. 2. Koefisien regresi variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,221 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel rekrutmen akan meningkatkan nilai penempatan pegawai sebesar 0,221, dengan asumsi variabel lain tetap. 3. Koefisien regresi variabel Seleksi (X2) sebesar 0,370 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel seleksi akan meningkatkan penempatan pegawai sebesar 0,370, dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi variabel pelatihan (X3) sebesar 0,448 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan akan meningkatkan penempatan pegawai sebesar 0,448, dengan asumsi variabel lain tetap. 5. Nilai Standard Error pada konstanta sebesar 1,130 menunjukkan tingkat kesalahan baku dari estimasi konstanta dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.055	1.130		1.819	.073
	Rekrutmen (X1)	.221	.086	.289	2.579	.012
	Seleksi (X2)	.370	.139	.269	2.656	.010
	Pelatihan (X3)	.448	.127	.417	3.519	.001
a. Dependent Variable: Penempatan Pegawai (Y)						

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel rekrutmen memperoleh nilai sig. sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,579 > 1,995 t_{tabel}$, maka maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap penempatan pegawai. Variabel seleksi memperoleh nilai sig. sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,656 > 1,995 t_{tabel}$, maka maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap penempatan pegawai. Variabel pelatihan memperoleh nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,519 > 1,995 t_{tabel}$, maka maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap penempatan pegawai.

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1248.342	3	416.114	204.581	.000 ^b
	Residual	138.311	68	2.034		
	Total	1386.653	71			
a. Dependent Variable: Penempatan Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Seleksi, Rekrutmen						

Berdasarkan data output ANOVA pada tabel di atas, diketahui bahwa pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui variabel independen yang terdiri atas rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan pelatihan (X3) terhadap variabel dependen, yaitu

penempatan pegawai (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($204,581 > 2,74$), dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, variabel rekrutmen (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,579 > 1,995 t_{tabel}$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang. Berdasarkan hasil uji t, variabel seleksi (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,010 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,656 > 1,995 t_{tabel}$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang. Berdasarkan hasil uji t, variabel pelatihan (X3) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,519 > 1,995 t_{tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang. Berdasarkan uji F, diperoleh nilai $f_{hitung} 204,581 > f_{tabel} 2,74$. Nilai f_{tabel} diperoleh berdasarkan derajat kebebasan $df=n-k-1=72-3-1=68$. Selanjutnya, nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang.

Saran

Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Tangerang. Instansi diharapkan menyempurnakan pelaksanaan rekrutmen dengan menetapkan kebutuhan jabatan, persyaratan, dan kualifikasi calon pegawai secara cermat sehingga pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Proses seleksi perlu dilaksanakan secara objektif dan transparan dengan mengacu pada kompetensi yang dibutuhkan agar kandidat yang terpilih mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan jabatan. Program pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan agar kompetensi pegawai terus meningkat dan mendukung penempatan pegawai yang tepat. Rekrutmen, seleksi, dan pelatihan perlu dikelola secara terpadu agar penempatan pegawai berjalan lebih efektif sesuai dengan kebutuhan instansi.

Bagi peneliti selanjutnya, Kajian selanjutnya diproyeksikan tidak hanya menguji konstruk yang digunakan pada penelitian ini, tetapi juga mempertimbangkan faktor lain yang berkaitan dengan penempatan pegawai. Penggunaan objek riset yang lain, cakupan responden yang lebih luas, maupun pendekatan penelitian yang lain dapat menjadi alternatif untuk memperluas hasil kajian dan memperkaya temuan penelitian

DAFTAR REFERENSI

- Alifia, A. T., Sahabuddin, R., Natsir, U. D., Burhanuddin, & Hamka, R. A. (2024). Proses Seleksi Dan Penempatan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai DPMPTSP Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(2), 137–148.
- Andhini, N., Sipayung, T., Saragih, L., & Damanik, E. O. P. (2024). Pengaruh Rekrutmen, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Perumda Tirtauli Kota Pematang Siantar. *Manajmen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 561–570.
- Anggelia, M. (2024). Pengaruh Rekrutmen, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Universitas TJUT Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 45–56.
- Azis, N., Mus, A. R., & Alam, S. (2024). Pengaruh Penempatan Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Satu Pintu Kabupaten Luwu. *AKMEN JURNAL ILMIAH*, 21(April), 15–25.
- BKP SDM. (2025). *Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. <https://bkpsdm.tangerangkota.go.id/>

- Butar-butur, W. R., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja , Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan , Perlindungan Anak Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Medan Sumatera Utara*. 204–218.
- Dewi, A. S., & Rahmadani, F. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) UPT Padang. *JBBE: Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1323–1333.
- Dinata, N. P. K., & Talim, M. B. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Kepuasan Kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Bandung). *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi*, 6(2), 228–254.
- Dwijayanti, N. K. S., Dwi, W. A. A., & Manek, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Badung. *Values*, 3(1), 1–12.
- Fauziah, S., Wahyudi, & Rahmawati, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen , Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *JUMAKRE JURNAL Manajemen Kreatif*, 1(1), 222–234.
- Fitri, A. M., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *JER: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Review*, 11(1), 329–342.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(November), 2115–2120.
- Hidayat, A. S., & Hastasari, R. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Airkon Pratama. *JMAEKA: Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi*, 1(2), 141–151.
- Idrus, N., Suhairi, & Nurfahmi. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 5(April), 71–78.
- Indriati, I. H., & Jana, P. (2022). Pengaruh Perekrutan, Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPR Chandra Mukti Artha. *JIUBJ: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1890–1894. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2739>
- Islami, I. C., Sari, N. A., Akbar, A., & Mawardi. (2023). Pengaruh Rekrutmen, dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong). *JEMI: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 23(1), 92–108.
- Islamudin, & Pratika, A. (2022). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap

- kinerja karyawan (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu). *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(April), 153–164.
- Jawak, D. Y., Panggabean, T., & Sihite, M. (2025). Pengaruh Pelatihan , Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2035–2043.
- Liska, N., & Putri, A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *JNMPSDM: Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif)*. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Marliana, E., Kusmayadi, D., & Suroso, E. (2025). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Kerja sebagai Variabel Intervening. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–18.
- Mishra, Prabhaker, Pandey, C. M., Singh, U., Gupta, A., Sahu, C., & Keshri, A. (2020). *Descriptive Statistics and Normality Tests for Statistical Data.* " *Annals of Cardiac Anaesthesia*. 22(1), 67–72.
- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi Penelitian (Untuk Ekonomi dan Bisnis)*. Media Edu Pustaka.
- Purwanto, S., Supangat, Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., & Annisa, N. N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putra, F. R. H., Putra, F. I. S., & Koerniawan, I. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Sumber Baru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2), 310–323.
- Putri, A., Nuringwahyu, S., & Hardiat, R. N. (2021). Pengaruh Rekrutmen, dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kejaksaan Negeri Batu). *JIAGABI: Jurnal Ilmu Administrasi Niaga & Bisnis*, 10(1), 1–12.
- Putri, D. R., & Darmo, I. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi , Pelatihan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Narkotika Nasional. *Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(2), 1491–1502.
- Rafsanjani, M., Heryati, Usman, B., & Ermini. (2026). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang. *JMWE: Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(4), 892–904.
- Rahadi, D. R., Sekar, S., & Putri, S. A. I. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Strategi SDM Sebagai Variabel Moderasi. *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 243–262.
- Ridha, M. A., Nuryadin, M. B., & Darmawati. (2023). *Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada bank mega syariah samarinda*. 8(30), 495–507.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Arnida, Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A.,

- Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., Salijah, E., Mayliza, R., & Sinaga, T. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Sari, I. D. A., Fatimah, N., & Muslim, B. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan serta Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Asuransi Jasa Raharja Putera Cabang Surabaya. *JBBE: Jurnal Bina Bangsa Ekomomika*, 18(1), 384–395.
- Setyowati, E. D., Sari, K. S., & Antariksa, Y. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Jakad Media Publishing.
- Sudiantini, D., Suhatman, R. C., Meilizar, R. K., Ismawan, R. J., & Aristawidya, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *JUBIMA: Jurnal Bintang Manajemen*, 1(2), 199–211.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukasih, A. S. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 799–809.
- Sukmawati. (2025). *Struktur Organisasi dan Manajemen Talenta SDM*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Sumiyati, I., & Siregar, E. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi. *Jurnal Satya Mandiri: Manajemen & Bisnis, Magister Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 7(1), 11–19.
- Tangerang, P. K. (2024). *Sejarah Kota Tangerang: Dari Ommelanden sampai Gateway of Indonesia*. <https://www.tangerangkota.go.id/berita/detail/41175/sejarah-kota-tangerang-dari-ommelanden-sampai-gateway-of-indonesia>
- Tumurang, M. (2024). *Metodologi Penelitian*. PT. Media Pustaka Indo.
- Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., Boari, Y., Ferdinan, Puspitaningrum, J., Ifadah, E., & Rahman, A. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Waty, T. K., Ladjin, B., & Paska, M. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, 10(02), 75–85.
- Yoastita, V. A., & GS, A. D. (2025). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Binnar School. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 22–38.
- Yuliani, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Zahra, D. A., & Syamsuddin, R. A. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bintara Cakra Buana Kota Depok. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 369–379.
- Zulfikar, R., Sari, F. P., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Nurjanah, Annisa, S., Kusumawardhani, O. B., Mutiah, R., Linggi, A. I., & Hafid, F. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik)*. Widina Media Utama..