

## ABSTRAK

Kinerja pada dasarnya adalah segala hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalance yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan penempatan pegawai sebagai variabel intervening. studi ini dilakukan di universitas dr. Soebandi Jember. Jumlah responden sebanyak 108 orang pegawai. Waktu penelitian adalah bulan Mei - Juni 2022. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data menggunakan partial least square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap penempatan pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap penempatan pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh tidak langsung dari pemberian rekrutmen terhadap kinerja pegawai melalui penempatan pegawai. Terdapat pengaruh tidak langsung dari penerapan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui penempatan pegawai.

Kata kunci: rekrutmen, kompetensi, penempatan pegawai, kinerja pegawai

## ABSTRACT

*Performance is basically everything that employees do or don't do. An employee's performance will be good if the employee has high expertise, is willing to work, has a decent wage/reward and has hope for the future. Optimal performance will be realized when the organization can choose employees who have the motivation and skills that are in accordance with their work and have conditions that allow them to work optimally. This study was conducted at the university dr. Soebandi Jember. The number of respondents as many as 108 employees. The time of the research is May - June 2022. The data collection method is using a questionnaire. sampling technique using the census technique. The data analysis technique used partial least squares (PLS). The results showed that there was a positive and significant effect of recruitment on employee placement. There is a positive and significant influence of competence on employee placement. There is a positive and significant effect of recruitment on employee performance. There is a positive and significant effect of competence on employee performance. There is a positive and significant effect of work placement on employee performance. There is an indirect effect of providing recruitment on employee performance through employee placement. There is an indirect influence from the application of competence on employee performance through employee placement.*

*Keywords: recruitment, competence, employee placement, employee performance*

