

Tanti Tiya
Puspitasari_192010200221_Arti
kel Skripsi.docx
by

Submission date: 14-Aug-2023 11:07AM (UTC+0700)

Submission ID: 2145508804

File name: Tanti Tiya Puspitasari_192010200221_Artikel Skripsi.docx (808.92K)

Word count: 9132

Character count: 59104



5
**Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Indra Eramulti Logam Industri**

5
***Analysis Of Recruitment, Selection and Work Placement on Employee Performance
at PT. Indra Eramulti Metal Industry***

Tanti Tiya Puspitasari
192010200221

Dosen Pembimbing
Dr. Kumara Adji Kusuma. S.Fil.I.,CIFP

Dosen Penguji 1
Rifdah Abadiyah, SE.,M.S.M.,CHCM

Dosen Penguji 2
Dewi Komalasari, S.E.,MM

**Manajemen
Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juni, 2023**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Indra Eramulti Logam Industri
Nama : Tanti Tiya Puspitasari
NIM : 192010200221

Disetujui oleh

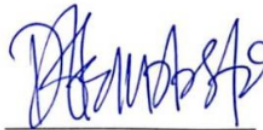
Dosen Pembimbing
Dr. Kumara Adji Kusuma. S.Fil.L, CIFP



Dosen Penguji 1
Rifdah Abadiyah, SE.,M.S.M.,CHCM



Dosen Penguji 2
Dewi Komala Sari, S.E.,MM.



Diketahui oleh

Ketua Program Studi
(Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M)
NIDN. 0715067304



Dekan
(Poppy Febriana, S.Sos.,M.Med.Kom)
NIDN. 0711028001



Tanggal Ujian
(27-07-2023)

Tanggal Lulus
(27-07-2021)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	ii
I. PENDAHULUAN	1
II. LITERATUR RIVIEW	4
III. METODE PENELITIAN.....	6
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	7
V. KESIMPULAN.....	19
UCAPAN TERIMAKASIH.....	19
DAFTAR PUSTAKA	19

Analysis Of Recruitment, Selection and Work Placement on Employee Performance at PT. Indra Eramulti Metal Industry

Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Eramulti Logam Industri

Tanti Tiya Puspitasari¹⁾, Kumara Adji Kusuma²⁾, Rifdah Abadiyah³⁾
Program studi manajemen, Fakultas bisnis hukum dan ilmu sosial, universitas muhammadiyah sidoarjo
192010200221@gmail.com, adji@gmail.com, rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine and provide empirical evidence about the variables of recruitment, selection and work placement that affect employee performance at PT Indra Eramulti Logam Industri. This research is a type of descriptive research with a quantitative approach. Sampling in this study was carried out using the Simple Random Sampling technique and the number of samples in this study was 100 respondents. This study uses data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS statistical tools. The results showed that recruitment has a partial effect on employee performance at PT.Indra Eramulti Logam, selection has a partial effect on PT.Indra Eramulti Logam Industri, work placement has a partial effect on employee performance at PT.Indra Eramulti Logam Industri and recruitment, selection and work placement has a simultaneous effect on employee performance at PT.Indra Eramulti Logam Industri.*

Keyword. *Recruitment, Selection, Work Placement, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui serta memberikan bukti empiris tentang variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Simple Random Sampling* serta jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Indra Eramulti Logam, seleksi berpengaruh secara parsial terhadap PT.Indra Eramulti Logam Industri, penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Indra Eramulti Logam Industri dan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indra Eramulti Logam Industri.

Kata kunci. *Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul. Komitmen dunia usaha untuk menjunjung tinggi persaingan dan kemajuan inilah yang memperjelas bahwa harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Perusahaan mengakui bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam pengembangan bisnis besar maupun kecil. Oleh karena itu, kualitas kinerja sumber daya manusia harus terus ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri[1]. Pengadaan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting untuk menciptakan peran kinerja. Pengadaan sumber daya manusia merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan [2].

Mengingat pentingnya fungsi pengadaan sumber daya manusia dalam mengelola dan pencapaian tujuan suatu usaha, maka pengendalian sumber daya manusia harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti adanya rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan bagi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT.Indra Eramulti Logam Industri melakukan perekrutan untuk menampung calon karyawan yang akan diseleksi guna mendapatkan tenaga kerja yang diterima dianggap paling tepat dan sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan dalam perusahaan. Tahap berikutnya penempatan calon karyawan guna mendapatkan jabatan atau posisi tertentu untuk melakukan tugas yang diberikan kepada calon karyawan tersebut. Rekrutmen, seleksi dan penempatan merupakan faktor kunci dalam menciptakan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas[3].

10

Rekrutmen adalah proses pemenuhan kebutuhan organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan perusahaan sebagai wujud dari kualifikasi yang telah ditetapkan[4]. Rekrutmen merupakan masalah serius bagi dunia usaha dalam penyediaan karyawan. Jika upaya rekrutmen tercapai maka banyak pemohon yang memberikan permohonannya, kesempatan untuk memperoleh pekerja yang baik terbuka lebar, karena perusahaan bisa menentukan yang terbaik diantara yang baik dari pemohon yang tersedia. Perusahaan jika akan melakukan proses perekrutan tanpa penegakan upaya yang tepat maka akan berjalan tidak semestinya. Oleh karena itu rekrutmen adalah kunci sukses dalam perusahaan itu sendiri [5]. Rekrutmen bertujuan untuk menerima pemohon sebanyak-banyaknya sesuai dengan kriteria kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan mendapatkan calon karyawan dengan kualitas kinerja tertinggi dari yang terbaik [6].

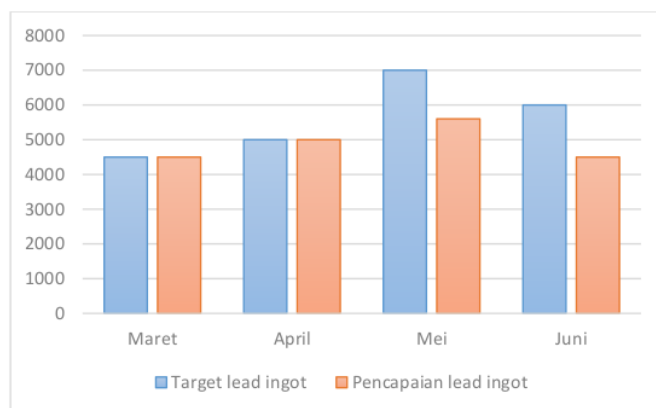
11

Selain itu seleksi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seleksi ialah proses lanjutan dari rekrutmen yang telah dilakukan sebelumnya. yang artinya perolehan hasil rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan kemudian dipilih u[11]; ditentukan mana yang layak atau memenuhi persyaratan[7]. Layak maksudnya yaitu memenuhi kriteria yang telah ditentukan dan sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan[8]. Satu-satunya cara un[11] menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi adalah melalui seleksi karyawan dan dengan adanya sistem tersebut diharapkan organisasi dapat menemukan calon karyawan yang memiliki standar integritas dan kualitas yang tinggi. Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan guna memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau tidak dalam suatu perusahaan tertentu setelah menjalani tes yang dilakukan[9]. Seleksi bermakna mengidentifikasi para pelamar yang mempunyai nilai tinggi pada aspek-aspek yg diukur yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik lain yang penting guna menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik [10]. Setelah proses seleksi karyawan dilakukan maka perusahaan akan memberikan arahan kepada karyawan[11].

Selain proses rekrutmen karyawan dan [10]ksi karyawan, faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu penempatan. Penempatan adalah menempatkan seorang pada posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan, seberapa baik karyawan cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan [12]. Dalam manajemen sumber daya manusia, penempatan ialah prioritas utama untuk menentukan tingkat jabatan seseorang. Untuk melaksanakan tanggung jawab utama dari tingkat posisi tersebut, setiap perusahaan atau organisasi harus mengidentifikasi dan memilih karyawan yang kompeten untuk mengisi posisi kosong. Oleh karena itu, perlu mempekerjakan pekerja dengan keterampilan yang sebanding pada tingkat posisi yang sama yang menjadi tanggung jawab mereka. Artinya, calon karyawan yang akan dipekerjakan perlu memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan pada tingkat jabatan yang berhasil[13]. Jika fungsi penempatan tidak dilakukan secara efektif, maka akan mengakibatkan kesalahan besar dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Penempatan adalah salah satu tugas penting dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini menentukan apakah seseorang ditempatkan dalam peran tertentu atau tidak [14].

Kinerja adalah hasil kerja atau kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang, (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu [15]. Seseorang harus memiliki sejumlah kemauan dan kapasitas tertentu untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan yang ada. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan,tanpa pengetahuan yang jelas tentang apa yang harus dilakukan, kemampuan dan kemauan seseorang tidak akan efektif[16].

PT. Indra Eramulti Logam Industri adalah perusahaan manufaktur produsen timah hitam batangan yang berlokasi di Beji, Pasuruan, Jawa Timur. PT Indra Eramulti Logam Industri merupakan pabrik pengolah dan pemanfaatan aki bekas untuk bahan produktif pembuatan aki baru yaitu timah hitam, dan sampai saat ini masih menjadi kepercayaan pabrik-pabrik pembuat aki dengan segala merek. Berdasarkan hal tersebut perusahaan akan terus meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kapasitas produksi sesuai permintaan konsumen yang terus meningkat. Visi PT Indra Eramulti Logam Industri menjadi salah satu pemasok terbesar dan terbaik dari Indonesia untuk produk timah hitam. Dalam mencapai keberhasilan manajemen sumber daya manusia, maka perusahaan selalu memperhatikan kekuatan internal dan eksternal perusahaan. Apabila kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik, hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Melakukan upaya yang lebih terkonsentrasi untuk pengembangan sumber daya manusia yang konsisten dan berkelanjutan adalah penting untuk memenuhi visi dan tujuan perusahaan untuk menjadi organisasi yang unggul dan kompetitif. Hal tersebut akan memberikan cara yang produktif untuk mencapai tujuannya dan menunjukkan bagaimana menumbuhkan, menggunakan, dan menjaga tenaga kerjanya pada kualitas dan jumlah tertentu.



Gambar 1. Grafik Laporan Lead Ingot

Berdasarkan data laporan diatas dapat dilihat bahwa PT Indra Eramulti Logam Industri mengalami penurunan kinerja dalam menghasilkan produk. Pada bulan Maret dan April kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target tetapi pada bulan berikutnya Mei dan Juni terjadi ketidaksesuaian antara target yang telah ditetapkan dengan hasil pencapaian produk yang rendah dan belum tercapai. Fenomena tersebut terjadi karena ditemukannya masalah yaitu, jumlah karyawan masuk pada saat rekrutmen sedikit dan dengan hasil seleksi yang kurang memenuhi kriteria yang diperlukan oleh perusahaan banyak calon karyawan yang tidak diterima sehingga dapat mempengaruhi efisiensi operasional perusahaan dan penempatan yang sedang dibutuhkan untuk bagian yang lowong tersebut mendesak untuk diisi tetapi tidak ada calon yang memenuhi persyaratan maka perusahaan sementara harus mencari alternatif seperti mempekerjakan pekerja paruh waktu. Namun hal itu dapat membebani karyawan yang ada dengan beban yang lebih besar dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat kesenjangan penelitian dari penelitian terdahulu (*evidence gap*) yakni menunjukkan adanya perbandingan hasil riset antara peneliti satu dengan peneliti lain yang tidak konsisten (Dapat mempengaruhi ataupun tidak dapat mempengaruhi) suatu hasil penelitian [17]. Pada penelitian terdahulu bahwa rekrutmen mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Brataco Medan[18]. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang menyatakan rekrutmen tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT.Angkasa Pura[19]. Selain itu variabel seleksi didukung oleh penelitian yang membuktikan bahwa seleksi mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Kimia Farma Apotek[20]. Berbeda dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa seleksi tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera[21]. Selanjutnya pernyataan penempatan tersebut didukung dengan penelitian yang membuktikan bahwa penempatan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai PDAM Tirta Bhagasi [13]. Sedangkan dalam penelitian lain menghasilkan oleh bahwa penempatan tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai BPOM Makassar [21].

Berdasarkan dari hasil penjabaran fenomena dan *research gap* yang telah diuraikan peneliti diatas maka dijabarkan penelitian lebih lanjut mengenai :

Rumusan masalah : Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Eramulti Logam Industri

Pertanyaan penelitian : 1) Apakah rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri? 2) Apakah seleksi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indra Eramulti Logam Industri? 3) Apakah penempatan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Indra Eramulti Logam Industri? 4)Apakah rekrutmen,seleksi, dan penempatan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Indra Eramulti Logam Industri?

Tujuan penelitian : Mengetahui serta memberikan bukti empiris tentang variabel rekrutmen,seleksi dan penempatan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Indra Eramulti Logam Industri.

Kategori SDGs : Sesuai dengan kategori SDGs 8 <https://sdgs.un.org/goals/goal8> yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

II. LITERATUR RIVIEW

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik sekelompok orang dari beberapa kandidat yang memenuhi kriteria untuk lowongan yang kosong [22]. Rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Proses rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini karyawan dapat mencapai kinerja pada pekerjaan dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh perusahaan kepadanya [23]. Menurut teori dijelaskan indikator rekrutmen[24]: (a).Proses rekrutmen, serangkaian kegiatan untuk mencari dan memikat pelamar dengan keahlian,kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan. (b) Metode rekrutmen, apakah metode rekrutmen telah dilakukan secara efektif dan efisien. (c) Hasil rekrutmen,hasil perolehan bersifat terbuka.

Seleksi

Seleksi adalah proses memilah tenaga kerja dari para pelamar yang masuk, dimana nantinya akan dipilih pelamar yang sesuai dengan kualifikasi, tujuan,dan kebutuhan perusahaan melalui serangkaian tahapan tes yang dilakukan oleh perusahaan [25]. Pelaksanaan seleksi akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki persyaratan yang dibutuhkan perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut teori dijelaskan indikator seleksi [26]: (a).Wawancara, untuk mempertimbangkan pelamar layak diterima sebagai karyawan atau tidak. (b).Tes seleksi,guna mengetahui pengetahuan yang dimiliki pelamar. (c). Pemeriksaan referensi atau latar belakang, pelamar memiliki referensi atau tidak dari seseorang yang telah menjadi karyawan diperusahaan. (d). Pemeriksaan kesehatan,fisik pelamar sesuai atau tidak dengan standart perusahaan.

Penempatan

Penempatan ialah proses pemberian tugas pekerjaan kepada karyawan yang telah dinyatakan lulus seleksi guna dilakukan sesuai tempat yang telah ditentukan, serta memiliki kemampuan bertanggung jawab atas segala kemungkinan - kemungkinan atau segala resiko tugas dan pekerjaan,tanggung jawab serta wewenangnya. Penempatan adalah kegiatan pengisian atau penugasan posisi atau jabatan kembali karyawan pada sebuah pekerjaan baru[27]. Penempatan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat maka akan memberikan dampak terhadap kinerja yaitu kinerja dan semangat kerja karyawan semakin meningkat. Penempatan bertujuan agar karyawan berkemampuan menjalankan tugas dengan baik serta guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja [28]. Indikator menurut teori dijelaskan : (a).Prestasi akademis, karyawan yang memiliki prestasi akademik tinggi atau kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan sebelumnya harus dipertimbangkan untuk menempati posisi atau jabatan tertentu. (b).Pengetahuan, atau knowledge seseorang diperoleh dari pendidikan formal, informal dll. (c).keterampilan, yang artinya cakap,mampu dan cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan. (d).Pengalaman, karyawan dapat memahami tugas atau pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dan telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai performa terhadap karyawan atau sebagai tingkat hasil pencapaian suatu pekerjaan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dan disampaikan melalui divisi manajemen sumber daya manusia [29]. Kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja yang didalamnya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada jangka periode tertentu. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik dan profesional perusahaan harus meningkatkan kualitas proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang terbaik agar mendapatkan calon karyawan yang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh setiap perusahaan. Kinerja karyawan yang terjaga dan berkembang meningkat akan berdampak positif bagi perusahaan. Kinerja karyawan harus didukung dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik. Kinerja karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada, karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi [30]. Pada teori dijelaskan indikator : (a). Jumlah pekerjaan,segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan hasil kerja. (b). Ketepatan waktu,disiplin taat pada hukum dan peraturan yang berlaku (c). kemampuan kerjasama,mampu menemukan apa yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar (d). kualitas pekerjaan, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam

perencanaan tenaga kerja. Maka sebelum melakukan rekrutmen, manajemen sumber daya manusia harus menganalisis kebutuhan karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut[24]. Perusahaan diharuskan mampu mencari mencari kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik. Dengan demikian jika proses rekrutmen diperhatikan dengan baik maka akan memunculkan kemungkinan karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan baik. Menurut penelitian yang dihasilkan menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yogurt Republic Dhyana Pura[31]. Pada penelitian lainya juga menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [32].

H1 : Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi merupakan kegiatan mendapatkan dan menggunakan informasi tentang pelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan direkrut untuk mengisi jabatan atau posisi untuk jangka waktu yang lama atau pendek [33]. Dengan melakukan seleksi karyawan yang efektif dan objektif, perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas dan tepat dan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan bahwa seleksi menunjukkan hubungan yang signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan pada PT.Tra Retail Indonesia[8]. Selain itu penelitian yang dihasilkan menyatakan seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan [34].

H2 : Seleksi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penempatan diartikan jika seluruh rangkaian proses rekrutmen dan seleksi telah ditempuh dan dinyatakan lulus dalam hal tersebut yang pada akhirnya seseorang memperoleh status sebagai penempatan. Tidak hanya berlaku untuk para karyawan baru tetapi juga berlaku untuk para karyawan lama yang mengalami alih tugas. Penempatan merupakan menempatkan posisi atau jabatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Menurut penelitian menyatakan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Cv Sks Bima [35]. Pada penelitian lain juga menyatakan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Royal Coconut [14].

H3 : Penempatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

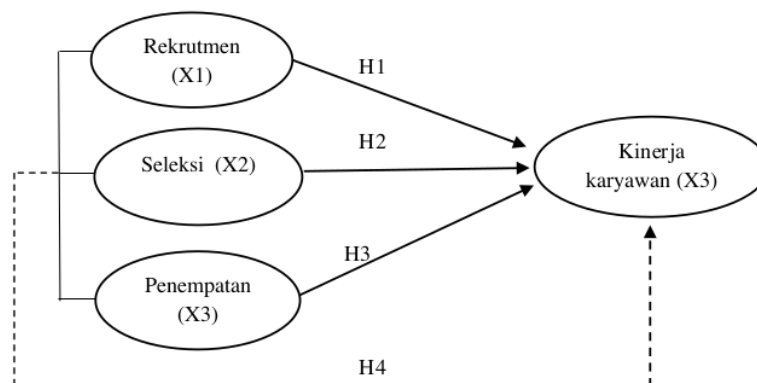
Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas yang diawali ketika suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dan sesuai dengan posisi atau jabatan yang ada [36]. Selanjutnya memasuki proses seleksi dimana kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen. Seleksi merupakan aktivitas yang dilakukan untuk menentukan apakah kandidat diterima atau ditolak dalam perusahaan setelah melakukan rangkaian tes yang ada [9]. Seleksi mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan[25]. Dari proses inilah perusahaan bisa mendapatkan calon karyawan yang berkompeten dan loyal dalam membantu meningkatkan kualitas perusahaan. Yang terakhir penempatan kerja yang merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima dan lulus seleksi pada posisi atau jabatan pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas – tugas pada jabatan yang bersangkutan [37]. Karyawan ditempatkan dengan posisi yang tepat akan menghasilkan kualitas kinerja karyawan yang baik. Menurut jurnal penelitian membuktikan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Teluk Sirih [38]. Pada penelitian lain menunjukkan bahwa rekrutmen seleksi dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Serpong [39]

H4 : Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis

Hipotesis penelitian diartikan sebagai dugaan atau pernyataan yang bersifat sementara tentang hubungan antar variabel yang bersifat logis[40]. Dari uraian hipotesis diatas dapat digambarkan kerangka konseptualnya pada gambar 1.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- ▶ : Secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- - -▶ : Secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

4

H1 : Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri

H2 : Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri

H3 : Penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri

H4 : Rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri

III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut adalah strategi penelitian berbasis filosofi positif digunakan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu. Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian atau analisis kuantitatif atau statistik [14]. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Indra Eramulti Logam Industri yang beralamat di desa Gunung Gangsir, kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indra Eramulti Logam Industri sebanyak 500 orang, metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling dan dalam pengambilan sampel didasarkan pada pendapat teori yang menyatakan apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjek penelitiannya lebih dari 100, maka peneliti dapat mengambil 10-15%, 20-25% atau lebih dilihat dari kemampuan peneliti dari segi waktu, tenaga, dan dana[41]. Dari pendapat teori tersebut maka pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 20% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 500 orang. Berarti $500 \times 20\% = 100$. Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan PT Indra Eramulti Logam Industri.

Metode pengumpulan informasi dalam penelitian ini berupa kuesioner kemudian diukur dengan skala likert untuk mengetahui bobot penelitian pengukuran dari responden. Dengan menggunakan skala likert yang diukur berdasarkan indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (Sangat Tidak Setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju)[42]. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur hubungan suatu variabel independen dan variabel dependen. Dilakukan dengan pengujian instrumen data yang terdiri dari uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner dan uji realibilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensinya indikator dari masing-masing variabel yang digunakan[43]. Selanjutnya uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, uji linieritas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian pengujian hipotesis yang terdiri uji t dan F, uji koefisien korelasi berganda (R) dan uji koefisien determinasi berganda (R^2)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian yang bertujuan untuk menyajikan dan menggambarkan karakteristik data yang diperoleh dari sampel penelitian. Tujuan utama dari analisis deskriptif yaitu untuk meringkas, mengorganisasi dan menyajikan data secara statistik dan grafis agar dapat dipahami dengan baik [44]. Dalam penelitian ini diperoleh 100 responden dengan karakteristik berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (Persen)
1	Laki-laki	75	75%
2	Perempuan	25	25%
	Jumlah	100	100%

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (Persen)
1	20-25 Tahun	24	24%
2	26-30 Tahun	36	36%
3	31-35 Tahun	24	24%
4	>35 Tahun	16	16%
	Jumlah	100	100%

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden(Orang)	Persentase (Persen)
1	SD (Sederajat)	8	8%
2	SMP (Sederajat)	19	19%
3	SMA (Sederajat)	41	41%
4	D3 (Diploma)	2	2%
5	S1/D4 (Sarjana/Diploma)	30	30%
	Jumlah	100	100%

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

No	Posisi/Jabatan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (Persen)
1	Produksi	48	48%
2	HSE	5	5%
3	HRGA	5	5%
4	Accounting	6	6%
5	Project Mesin	5	5%

6	Project Sipil	4	4%
7	QC	3	3%
8	Admin/Purchasing	4	4%
9	Maintenance	4	4%
10	Staff Produksi	8	8%
11	MSQA	5	5%
12	Administrator	3	3%
	Jumlah	100	100%

Sumber : data diolah (2023)

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (Persen)
1	<1Tahun	11	11%
2	1-2 Tahun	27	27%
3	3-4 Tahun	37	37%
4	>4 Tahun	25	25%
	Jumlah	100	100%

Sumber : data diolah (2023)

9

Tabel 6. Penilaian Responden pada Variabel Rekrutmen

Indikator Rekrutmen	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor	
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)			
Metode Rekrutmen	1	0	6	48	45	436	4,36	
Proses rekrutmen								
X1.2	1	0	17	41	41	421	4,21	
X1.3	1	3	17	42	37	411	4,11	
Hasil Rekrutmen	0	2	18	50	30	408	4,08	
	Rata-Rata							4,19

Sumber : data diolah (2023)

2

Berdasarkan tabel 6. Total rata-rata skor untuk variabel rekrutmen adalah 4,19 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel rekrutmen. Indikator metode rekrutmen merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator hasil rekrutmen merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

9

Tabel 7. Penilaian Responden pada Variabel Seleksi

Indikator Seleksi	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata-rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Pemeriksaan kesehatan	2	4	31	43	20	375	3,75
Tes Tulis	2	2	17	54	25	398	3,98

Tes Wawancara	1	1	16	58	24	403	4,03
Pemeriksaan Referensi atau kolega	0	1	11	43	44	427	4,27
	Rata-Rata						4,00

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 7. Total rata-rata skor untuk variabel seleksi adalah 4,00 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel seleksi. Indikator pemeriksaan referensi atau kolega merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator pemeriksaan kesehatan merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Tabel 8. Penilaian Responden pada Variabel Penempatan

Indikator Penempatan	Klasifikasi Jawaban					Total Skor	Rata – rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Latar Belakang Pendidikan	1	0	19	48	32	410	4,1
Pengetahuan Kerja	2	3	19	45	31	400	4,0
Keterampilan Kerja	0	4	19	48	29	402	4,02
Pengalaman Kerja	1	7	20	48	24	388	3,88
	Rata - Rata						4

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 8. Total rata-rata skor untuk variabel penempatan adalah 4 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel penempatan. Indikator latar belakang pendidikan merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator pengalaman kerja merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Tabel 9. Penilaian Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan	Klasifikasi jawaban					Total skor	Rata- rata Skor
	1 (STS)	2 (TS)	3 (N)	4 (S)	5 (SS)		
Kualitas Kerja	2	1	16	55	26	402	4,02
Ketepatan Waktu	1	2	12	46	39	420	4,20
Jumlah Pekerjaan	0	1	22	48	29	405	4,05
Kemampuan Kerjasama	2	2	19	49	28	399	3,99
	Rata-Rata						4,06

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 8. Total rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan adalah 4,06 yang berarti bahwa secara keseluruhan responden setuju terhadap item pernyataan pada variabel kinerja karyawan. Indikator ketepatan waktu merupakan indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor tertinggi dan indikator kemampuan kerja sama merupakan indikator yang mempunyai nilai skor rata-rata terendah.

Adapun hasil distribusi jawaban responden pada masing-masing indikator variabel penelitian yaitu :

1. Variabel rekrutmen (X1) dari tabel diatas dapat di deskripsikan bahwa responden setuju dengan item pernyataan pada variabel rekrutmen dengan skor jawaban setuju tertinggi pada indikator metode rekrutmen dan hasil rekrutmen. Dimana pada indikator metode rekrutmen responden setuju sebanyak 93% hal ini membuktikan bahwa metode rekrutmen pada PT.Indra Eramulti Logam Industri telah dilaksanakan secara efektif dan efisien. Selain itu pada indikator hasil rekrutmen responden setuju sebanyak 80% karyawan, hal ini membuktikan pada hasil perolehan karyawan masuk pada PT.Indra Eramulti Logam Industri telah memenuhi jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selanjutnya pada data diatas indikator tertinggi diikuti dengan proses rekrutmen,dimana responden setuju sebanyak 79% karyawan menyatakan bahwa proses rekrutmen pada PT.Indra Eramulti Logam Industri sudah sesuai job description yang dibutuhkan perusahaan dan proses rekrutmen dilakukan dengan tepat waktu dalam setiap rangkaian penerimaan karyawan.
2. Variabel seleksi (X2) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju dengan item pernyataan pada variabel seleksi dengan skor jawaban setuju tertinggi pada indikator pemeriksaan referensi atau kolega. Dimana pada indikator pemeriksaan referensi atau kolega responden setuju sebanyak 87% hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang masuk pada PT.Indra Eramulti Logam Industri memiliki referensi dari teman atau keluarga yang bekerja menjadi karyawan diperusahaan tersebut. Sedangkan 13% menyatakan bahwa karyawan yang masuk pada perusahaan tersebut tidak memiliki referensi atau kolega yang bekerja di PT.Indra Eramulti Logam Industri, tetapi mengetahui referensi melalui sosial media perusahaan tersebut. Selanjutnya pada data diatas indikator pernyataan setuju tertinggi diikuti dengan tes wawancara dan tes tulis, dimana responden setuju sebanyak 82% hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan menjalani tes wawancara dan tes tulis diujikan guna mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan pada PT.Indra Eramulti Logam Industri.
3. Variabel penempatan kerja (X3) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju dengan item pernyataan variabel penempatan kerja dengan skor jawaban setuju tertinggi pada indikator latar belakang pendidikan. Dimana pada indikator latar belakang pendidikan responden setuju sebanyak 80% karyawan menyatakan penempatan posisi atau jabatan telah sesuai dengan latar belakang pendidikan, sedangkan 20% menunjukkan penempatan kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Selanjutnya pada data diatas indikator dengan pernyataan setuju tertinggi diikuti dengan keterampilan kerja dan pengetahuan kerja, dimana responden setuju sebanyak 77% menunjukkan bahwa penempatan kerja didasarkan dengan keterampilan dan pengetahuan kerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi tujuan yang dicapai di PT.Indra Eramulti Logam Industri
4. Variabel kinerja karyawan (Y) dari tabel diatas dapat dideskripsikan bahwa responden setuju sebanyak 85% karyawan pada indikator ketepatan waktu, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang menjadi tanggung jawabnya. Selanjutnya jawaban setuju tertinggi diikuti oleh indikator jumlah pekerjaan sebanyak 77% hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menghasilkan target kerja yang sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri akan meningkat dengan baik.

B. Uji Validitas

Variabel kinerja karyawan akan diukur pada penelitian ini, apabila suatu instrumen bisa menguji kinerja karyawan maka dari itu instrumen dapat dikatakan valid. Analisis sebuah faktor untuk mengkorelasikan jumlah faktor dengan nilai yang diukur, dimana r tabel 100 ditentukan dengan rumus $df=(n-2)$ sehingga $df=100-2=98$. Maka dapat dilihat dari r tabel pada tabel vertikal 98=0,1966. Data dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 10. Uji validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,710	0,1966	Valid
	X1.2	0,766		Valid
	X1.3	0,775		Valid
	X1.4	0,720		Valid
Seleksi (X2)	X2.1	0,806		Valid
	X2.2	0,855		Valid
	X2.3	0,812		Valid
	X2.4	0,697		Valid
Penempatan Kerja (X3)	X3.1	0,710		Valid
	X3.2	0,804		Valid
	X3.3	0,793		Valid
	X3.4	0,772		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,813		Valid
	Y.2	0,721	Valid	
	Y.3	0,700	Valid	
	Y.4	0,775	Valid	

Sumber : Data diolah (2023)

Dapat disimpulkan hasil perhitungan uji validitas di atas menyatakan bahwa ¹³ seluruh item pernyataan kuesioner dari seluruh variabel memiliki nilai r-hitung > r-tabel, sehingga pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengukur data penilaian.

C. Uji Realibilitas

³ Uji realibilitas merupakan hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 [45].

Tabel 11. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r kritis	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,728	0,6	Reliabel
Seleksi (X2)	0,802		Reliabel
Penempatan Kerja (X3)	0,771		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,745		Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel di atas diperoleh *Cronbach's Alpha* nilai koefisien realibilitas pada variabel rekrutmen 0,728, variabel seleksi 0,802, variabel penempatan 0,771, dan variabel kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,745. Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut maka dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60 (>0,60).

D. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak [46]. Dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan metode non parametric one *Kolmogorv Smirnov*, ditentukan ketentuan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogorv Smirnov* bernilai kurang dari 0,05 maka data yang beredar dinyatakan data tidak normal.

- b. Jika nilai signifikansi pada uji *Kolmogorov Smirnov* bernilai lebih dari 0,05 maka data yang beredar dinyatakan data normal.

Tabel 12. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,33688069	
Most Extreme Differences	Absolute	,094	
	Positive	,084	
	Negative	-,094	
Test Statistic		,094	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,029 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,318 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,306
		Upper Bound	,330

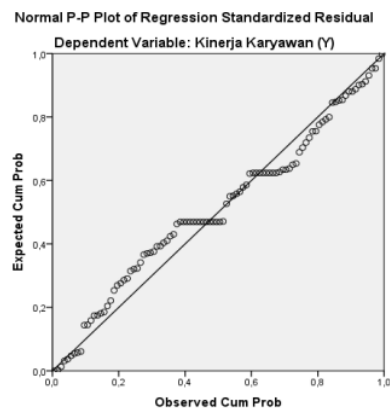
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

Hasil uji normalitas yang diperoleh pada penelitian ini nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,318 dimana nilai tersebut menunjukkan lebih dari 0,05, dengan demikian data penelitian tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya data, dapat dilihat pada hasil grafik *Plot of Regression Residual* dengan cara melihat penyebarannya. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal sebagai berikut :



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil grafik *Normal Probability Plot* diatas yang mengindikasikan jika sebaran data terletak pada wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dapat dinyatakan berdistribusi normal.

E. Uji Linieritas

Pengujian ini adalah sebuah persyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linier*. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Untuk menentukan apakah suatu data dalam penelitian bersifat linier atau tidak dapat dilihat taraf signifikansi pada uji linieritas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Test For Linearity* dengan ketentuan taraf signifikansi menunjukkan angka 0,05 atau lebih kecil dari 0,05.

Tabel 13. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig Linearity	Kondisi	Kesimpulan
X1*Y	18,389	0,000	Sig. <0,05	Linier
X2*Y	16,575	0,000	Sig. <0,05	Linier
X3*Y	21,851	0,000	Sig. <0,05	Linier

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai *Sig Linearity* untuk variabel rekrutmen dengan kinerja karyawan memperoleh nilai f hitung sebesar 18,389 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$, variabel seleksi dengan kinerja karyawan memperoleh nilai f hitung sebesar 16,575 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,005$ dan variabel penempatan kerja dengan kinerja karyawan memperoleh nilai f hitung sebesar 21,851 dengan taraf signifikan $0,00 < 0,05$, dari seluruh variabel tersebut nilai *Sig Linearity* < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel adalah linier.

F. Uji Autokorelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara nilai-nilai yang berdekatan dalam rangkaian data yang diurutkan menurut waktu. Ketika ada korelasi maka disebut *problem* autokorelasi yang biasanya ditemukan pada regresi dengan data deret waktu, seperti waktu seperti, periodik, mingguan, bulanan dll. Uji autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji *Durbin Watson* (DW), ketika nilai *Durbin Watson* (DW) dibawah angka 5 maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 14. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,833 ^a	0,695	0,685	1,358	1,734

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil data diatas diketahui nilai *Durbin Watson* sebesar 1,734 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,6131 < 1,734 < 2,2636$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadinya autokorelasi dalam penelitian ini.

G. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini digunakan mengetahui model regresi memiliki hubungan atau tidak antar variabel independen. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dengan VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai VIF kurang dari atau sama dengan 10 dan nilai *tolerance* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,1 maka multikolinieritas dinyatakan tidak ada atau tidak terjadi.

Tabel 15. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X1)	0,319	3,139
Seleksi (X2)	0,428	2,338
Penempatan Kerja (X3)	0,288	3,574

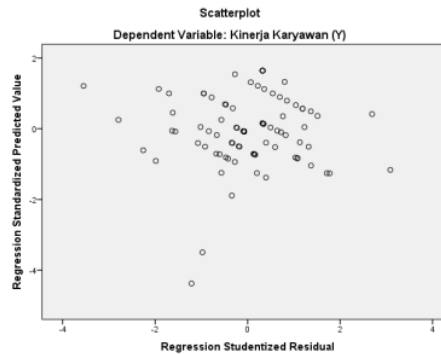
Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) dari variabel rekrutmen sebesar 3,1399 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,319 >0,1 untuk variabel seleksi memiliki nilai sebesar 3,338 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,428 >0,1 dan variabel penempatan kerja sebesar 3,574 (<10) dengan nilai *tolerance* 0,288 >0,1, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan tidak mengalami korelasi antar variabel, sehingga bebas dari multikolinieritas.

H. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ketidaksamaan residual dalam sebuah penelitian. Heteroskedastisitas tidak terjadi pada sebuah penelitian dapat diketahui melalui hasil metode grafik regresi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika sebaran titik-titik pada grafik membentuk pola yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas
2. Jika tidak terjadi sebuah pola atau titik-titik pada grafik tersebut menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah (2023)

Hasil gambar pada Uji Heteroskedastisitas diatas, maka dapat dilihat bahwa penelitian ini tidak terbentuk pola tertentu dan *scatterplot* titik- titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

I. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized ^a		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,239	1,024		2,186	0,031
Rekrutmen (X1)	0,226	0,105	0,215	2,156	0,034
Seleksi (X2)	0,204	0,081	0,218	2,530	0,013

Penempatan Kerja (X3)	0,436	0,099	0,469	4,395	0,000
--------------------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_1$$

$$Y = 2,239 + 0,226 X_1 + 0,204 X_2 + 0,436 X_3 + e_1$$

Berdasarkan hasil perolehan persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)
 - a merupakan nilai konstanta yang bernilai positif sebesar 2,239. Hal ini menunjukkan variabel bebas rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan penempatan kerja (X3) naik atau berpengaruh maka nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) tetap konstan sebesar 2,239
2. Rekrutmen

Nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,226 menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa variabel rekrutmen meningkat satu kesatuan sebesar 0,226.
3. Seleksi

Nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,204 menunjukkan bahwa variabel seleksi tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa variabel seleksi meningkat satu kesatuan sebesar 0,204.
4. Penempatan Kerja

Nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,436 menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja tersebut berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa variabel penempatan kerja meningkat satu kesatuan sebesar 0,436.

J. Uji Hipotesis Parsial (T)

Pengujian ini berfungsi untuk mengetahui variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan. Jika hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig <0,05) maka hipotesis penelitian diterima.

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,239	1,024		2,186	0,031
Rekrutmen (X1)	0,226	0,105	0,215	2,156	0,034
Seleksi (X2)	0,204	0,081	0,218	2,530	0,013
Penempatan Kerja (X3)	0,436	0,099	0,469	4,395	0,000

Sumber : Data diolah (2023)

- a. Rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Jika nilai probabilitas <0,05 maka secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung diperoleh sebesar (2,156) sedangkan t tabel sebesar (1,984) maka nilai t hitung > t tabel (2,156 > 1,984) dan nilai signifikansi (0,034 <0,05) dengan pengaruh sebesar 0,226, sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya secara parsial variabel rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.
- b. Seleksi terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung diperoleh sebesar (2,530) sedangkan t tabel sebesar (1,984) maka nilai t hitung > t tabel (2,530 > 1,984) dan nilai signifikansi (0,013 < 0,05) dengan pengaruh sebesar 0,204, sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima yang artinya secara parsial variabel seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.

- c. Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan
 Nilai t hitung diperoleh sebesar (4,395) sedangkan t tabel sebesar (1,984) maka nilai t hitung > t tabel (4,395 > 1,984) dan nilai signifikansi (0,000 < 0,05) dengan pengaruh sebesar 0,436, sehingga disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima yang artinya secara parsial variabel penempatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.

K. Uji Simultan (F)

Tabel 18. Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402,302	3	134,101	72,758	,000 ^b
	Residual	176,938	96	1,843		
	Total	579,240	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X3), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber : Data diolah (2023)

Nilai signifikansi uji F untuk pengaruh rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan penempatan kerja (X3) adalah sebesar 0,000 < 0,05. F hitung > F tabel, F hitung sebesar 72,758 > 3,09 hal tersebut menyatakan bahwa variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan penempatan kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.

L. Uji koefisien korelasi berganda (R)

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	0,695	0,685	1,358

Sumber : Data diolah (2023)

Pada tabel menunjukkan hasil tabel uji R yang menunjukkan nilai sebesar 0,833 atau 83,3%. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan variabel bebas dan terikat sebesar 83,3% yang merupakan hubungan sangat kuat sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini.

Tabel 19.1 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi Kisaran nilai Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

M. Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	0,695	0,685	1,358

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil diatas nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut $KP=R^2 \times 100\% = 0,695 \times 100 = 69,5\%$, nilai dapat dijelaskan bahwa dari hasil uji determinan berganda (R^2) sebesar 0,695 atau 69,5%, dapat dijelaskan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja mampu menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dan sisanya sebesar 30,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijadikan objek dalam penelitian ini.

N. Pembahasan

Hipotesis pertama : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.

Berdasarkan dari hasil uji t variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri. Hal ini sesuai dengan jawaban responden karyawan yang menjawab skor terbanyak pada indikator metode rekrutmen dan diikuti skor setuju terbanyak pada indikator hasil rekrutmen, hal ini membuktikan bahwa pada PT.Indra Eramulti Logam Industri telah melakukan metode rekrutmen dengan efektif maupun efisien dan sesuai kebutuhan perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uraian job description dijabarkan secara jelas sehingga calon karyawan memahami kualifikasi yang dibutuhkan pada posisi yang dilamar serta kualifikasi pekerjaan dijadikan pedoman penarikan, sehingga karyawan terpilih sesuai dengan posisi pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Pernyataan metode rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perolehan karyawan yang berkualitas sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju. Selanjutnya proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja dan hasil rekrutmen yang diperoleh diumumkan melalui online agar calon karyawan bisa dengan mudah mengetahui informasi penerimaan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan pada PT.Indra Eramulti Logam Industri memberikan dampak positif dan signifikan apabila semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan semakin baik pula.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Brataco Medan [18]. Selain itu didukung oleh penelitian yang membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali [6]. Selaras dengan penelitian yang dilakukan membuktikan variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [31]

Hipotesis Kedua : seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri

Berdasarkan dari hasil uji t variabel seleksi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial seleksi terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri. Hal ini sesuai dengan jawaban responden karyawan yang menjawab skor setuju terbanyak pada indikator pemeriksaan referensi, diikuti skor setuju selanjutnya terbanyak pada indikator wawancara, tes tulis dan skor pada indikator terendah pemeriksaan kesehatan. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden bahwa PT.Indra Eramulti Logam Industri telah melakukan pemeriksaan referensi atau kolega yang telah menjadi karyawan di perusahaan tersebut dengan tujuan untuk mengetahui siapa referensi calon karyawan, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi terkait dengan hal-hal yang dianggap penting dari calon karyawan. Selanjutnya pada pernyataan wawancara dibuktikan dengan tanggapan responden bahwa wawancara yang dilakukan PT.Indra Eramulti Logam Industri terstruktur dengan baik dan mampu mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan calon karyawan. Selanjutnya pada pernyataan tes tulis pada proses seleksi pada perusahaan tersebut sudah berjalan baik, hal ini ditunjukkan dengan tanggapan responden bahwa soal yang diberikan kepada calon karyawan dapat dijawab sesuai dengan waktu dan tepat, hal itu dinyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki calon karyawan sudah baik dan

mampu bersaing. Kemudian pada indikator pemeriksaan kesehatan diperoleh skor setuju terendah, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden bahwa pada PT.Indra Eramulti Logam Industri saat seleksi tidak dilakukan pemeriksaan kesehatan tetapi pada saat karyawan dinyatakan lulus, karyawan diminta ⁴ memberikan surat keterangan sehat. Proses seleksi yang dilakukan PT.Indra Eramulti ⁴ Logam Industri dapat diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, dimana proses seleksi yang dilakukan mampu memberikan informasi mengenai keahlian dan kemampuan calon karyawan yang pada akhirnya diperoleh karyawan yang mempunyai kinerja baik. Dengan demikian kinerja karyawan perusahaan akan berdampak positif dari hasil seleksi tersebut.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang membuktikan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Unit Usaha Apotek Kimia Farma Denpasar [20]. Selain itu didukung oleh penelitian yang membuktikan variabel seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sun Island Hotel [34]. Selaras dengan penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa seleksi terdapat pengaruh signifikan [11].

⁶ **Hipotesis Ketiga : Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri.**

⁸ Berdasarkan dari hasil uji t variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indra Eramulti Logam Industri. Hal ini sesuai dengan jawaban responden karyawan menjawab skor setuju terbanyak pada indikator latar belakang pendidikan, diikuti skor setuju terbanyak pada indikator keterampilan, pengetahuan. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden bahwa personalia PT.Indra Eramulti Logam Industri telah melakukan penempatan kerja karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, kompetensi dan pengetahuan kerja karyawan yang dimiliki menurut kebutuhan kerja. Melalui proses rekrutmen, seleksi yang telah dinyatakan lulus pada tahap tersebut mampu memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan atas penunjukan penempatan untuk menghadapi proses pengangkatan kerja. Misalnya penempatan karyawan dari hasil rekrutmen dan proses seleksi yaitu memiliki latar belakang pendidikan akuntansi dinyatakan telah lulus seleksi tes tertulis dan wawancara, maka ditempatkan dibagian keuangan sesuai dengan bidang kerja menurut kompetensinya, sehingga karyawan tersebut bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dimiliki yang selaras dengan latar belakang pendidikan. Akibat penempatan karyawan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka karyawan menilai penerapan ini sudah sesuai dengan pencapaian hasil kerja karyawan. Terbukti karyawan dari hasil rekrutmen mampu mengembangkan karirnya dengan menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai jumlah pekerjaan yang diberikan menghasilkan mutu kerja yang memuaskan, menggunakan jam kerja yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Memanfaatkan ⁸ hasil kerja dengan efektif dan menunjukkan kepatuhan pada aturan yang berlaku dalam perusahaan. Hal tersebut mencerminkan bahwa semakin tepat sistem penempatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin baik kinerja dari perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin tidak tepat sistem penempatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan maka semakin buruk kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Selanjutnya skor indikator terendah pada pernyataan pengalaman kerja, hal ini ditunjukkan bahwa karyawan fresh graduate belum memiliki pengalaman kerja yang mumpuni dalam perusahaan hal ini bisa menjadi kendala dan sedikit bisa mempengaruhi kinerja karyawan tidak begitu optimal tetapi hal tersebut bisa diatasi dengan mengikuti program training kerja untuk karyawan baru yang diadakan di perusahaan

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan yang menyebutkan bahwa penempatan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Bhagasi Kabupaten Bekasi [13]. Selain itu didukung oleh penelitian yang membuktikan bahwa penempatan ⁶ pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.SKS [35]. Selaras dengan penelitian yang membuktikan bahwa variabel penempatan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Royal Coconut [14].

⁵ **Hipotesis Keempat : pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indra Eramulti Logam Industri**

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara ² simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai F hitung ² 72,758 dibandingkan dengan nilai F tabel = 3,09 maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel. Hal ini berarti bahwa dengan uji statistik rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh nyata (signifikan) secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Indra Eramulti Logam Industri. Hal ini dapat diartikan bahwa rekrutmen ⁴ yang dilakukan sudah sesuai dengan metode dan kebutuhan perusahaan, proses seleksi yang dilakukan mampu memberikan informasi mengenai keahlian dan kemampuan calon karyawan yang pada akhirnya diperoleh karyawan yang mempunyai kinerja baik serta Semakin baik penempatan kerja maka akan berdampak kinerja yang baik dan semakin meningkat.

Penelitian ini mendukung penelitian yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan [5]. Selain itu penelitian yang dihasilkan menyatakan seleksi berpengaruh positif dan signifikan [8]. Sejalan dengan penelitian lain menyatakan bahwa variabel penempatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[13].

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh rekrutmen,seleksi dan penempatan kerja dapat disimpulkan :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri. Hal ini bahwa perusahaan telah mampu melakukan metode rekrutmen dengan efektif maupun efisien dan sesuai kebutuhan perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan uraian job description dijabarkan secara jelas sehingga calon karyawan memahami kualifikasi yang dibutuhkan pada posisi yang dilamar serta kualifikasi pekerjaan dijadikan pedoman penarikan,sehingga karyawan terpilih sesuai dengan posisi pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri. Hal ini memiliki arti bahwa perusahaan mampu melakukan proses seleksi dengan baik dan terstruktur,proses seleksi yang dilakukan mampu memberikan informasi mengenai keahlian dan kemampuan calon karyawan yang pada akhirnya diperoleh karyawan yang mempunyai kinerja baik. Dengan demikian kinerja karyawan diperusahaan akan berdampak positif dari hasil seleksi tersebut.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri [8] ini memiliki arti bahwa perusahaan mampu menempatkan karyawan dengan tepat sehingga mencerminkan bahwa semakin tepat sistem penempatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin baik kinerja dari perusahaan tersebut.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan adanya pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri. Dari variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, variabel penempatan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan metode dan kebutuhan perusahaan, proses seleksi yang dilakukan mampu memberikan informasi mengenai keahlian dan kemampuan calon karyawan yang pada akhirnya diperoleh karyawan yang mempunyai kinerja baik serta Semakin baik penempatan kerja maka akan berdampak kinerja yang baik dan semakin meningkat.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu agar peneliti selanjutnya mengembangkan model variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil penelitian in idapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih ini ditujukan yang pertama kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam pengerjaan artikel ini, karyawan PT.Indra Eramulti Logam Industri yang telah membantu peneliti dalam mengisi kuesioner serta seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo telah membimbing dalam proses pengerjaan artikel. Selain itu terima kasih penulis ucapkan atas dukungan dari orang tua, sahabat dan rekan penulis dalam memberikan dukungan hingga terselesaikan penelitian ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Roidah, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 3, no. 3, hal. 281–290, 2020, doi: 10.5281/zenodo.3930694.
- [2] Hasibuan, Malayu S.P. 2009 "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- [3] Sri, Syamsul, dan Riri, "Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pupuk Iskandar Muda," *J. Ind. Samudra*, vol. 3, no. 1, hal. 7, 2022, doi: 10.55377/jis.v3i1.5761.
- [4] Rumawas. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado, Unsrat Press.
- [5] Anak dan I. Wayan, "Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

- Bank Sinarmas Cabang Denpasar,” *J. Mirai Manag.*, vol. 5, no. 2, hal. 2597–4084, 2020.
- [6] I. Kadek, Dan I Wayan, dan Tjok, “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali,” vol. 3, 2022.
- [7] Kasmir, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Depok*. PT. Raja Grafindo Persada.
- [8] Ady, Andi, dan Dian, “Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia carrefour Panakukang Makassar,” vol. 2, no. 2, hal. 1–8, 2020.
- [9] Sunyoto, Danang 2012 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: CAPS, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- [10] Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Cetakan Ke Empat. CV. Alfabeta: Bandung.
- [11] Husaini dan Dedi, “Pengaruh Seleksi dan Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie,” vol. 3, no. 1, hal. 77–91, 2021 .
- [12] Mathis, R.L and Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- [13] Sely dan Ari, “Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Bhagasi Kabupaten Bekasi,” hal. 1–10.
- [14] Alicia, William, dan Wehelmina, “Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT . Royal Coconut,” vol. 2, no. 5, 2021.
- [15] Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- [16] Sulfiana, Deasy, dan Nurasisah, “Pengaruh Seleksi dan Penempatan Jatan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Enrekang,” vol. 3, hal. 268–277, 2022.
- [17] Miles, Antoni. (2017) “A Taxonomy of Research Gaps: Identifying and Defining the Seven Research Gaps..”
- [18] Suhaila, Suryani, dan Teddi, “Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, hal. 153–160, 2021, doi: 10.31289/jimbi.v2i1.457.
- [19] Nathasia, William, dan Joula, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado,” *J. Product.*, vol. 3, no. 4, hal. 297–303, 2022.
- [20] Eka, Agung, dan Ayu, “Pengaruh Seleksi, Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Denpasar,” *J. Emas*, hal. 2022, 2022.
- [21] Nurlaely, Rusni, dan Indi, “Penempatan , Pengawasan dan Kepuasan Kerja dn Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai,” no. 2, hal. 40–47, 2021.
- [22] “Byars dan Leslie. 2011. *Human Resource Management, Tenth Edition.*,”
- [23] Hasibuan. 2011. *MANAJEMEN: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT Aksara, Jakarta.
- [24] Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- [25] Yusuf, Burhanuddin. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*”, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [26] Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi 2.
- [27] Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- [28] Suwatno. 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*”, Bandung: Alfabeta.
- [29] Bangun, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga Jakarta.
- [30] Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [31] Adnyani, Wimba, dan Astrama, “Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Sop Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 6, no. 2, hal. 1–12, 2019.
- [32] Mitha, Rizki, dan Antoni, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami Kampus Pusat),” *Media Bina Ilm.*, vol. 16, no. 2, hal. 7869–7874, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <http://binapatria.id/index.php/MBI/article/view/68>
- [33] Jackson, S. E., Randall S.S., & Werner, S. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [34] Komang, I. Putu, dan Ida, “Pengaruh Seleksi , Penempatan Kerja dan Budaya Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Karyawan,” vol. 3, no. 7, hal. 1302–1311, 2023.
- [35] Fauzi dan Firmansyah, “Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Cv.Sks Bima,” vol. 3, no. 1, hal. 1–7, 2023.
- [36] Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [37] “Hasibuan, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.”.

- [38] Rita, Dian, dan Adilla, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung ...," *J. Penelit. Dan ...*, vol. 2, no. 1, hal. 119–134, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <http://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JPPISB/article/view/719%0Ahttp://jurnal.unidha.ac.id/index.php/JPPISB/article/download/719/457>
- [39] Sidik, "pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT BNI syariah kantor cabang bumi serpong damai," in *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 2019, hal. 114. [Daring]. Tersedia pada: <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/53068>
- [40] Ade Heryana, "Hipotesis Penelitian," *Eureka Pendidik.*, no. June, hal. 1, 2014, doi: 10.13140/RG.2.2.11440.17927.
- [41] Febria, Iranita, dan Roni, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang," *SOJ Student Online Journal Univ. Marit. Ali Haji*, vol. 2, no. 2, hal. 1164–1176, 2021.
- [42] Luhkadek, Dyah, Pratiwi, dan N. Komang, "Pengaruh Rekrutmen, Komunikasi Interpersonal dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Panama Bali Store," vol. 11, no. 2, hal. 86–103, 2020.
- [43] Sri, Puji, dan Yannik, "E-Recruitment, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ecoment Glob. Kaji. Bisnis dan Manaj.*, vol. 7, no. 1, 2022.
- [44] I. Sutisna, "Statistika Penelitian: Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif," *Univ. Negeri Gorontalo*, vol. 1, no. 1, hal. 1–15, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://repository.ung.ac.id/get/karyailmiah/4610/Teknik-Analisis-Data-Penelitian-Kuantitatif.pdf>
- [45] Arikunto, Suharsimi (2011). *Prosedur Penelitian dan Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- [46] "Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP".

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijins.umsida.ac.id Internet Source	3%
2	jurnal.undhirabali.ac.id Internet Source	3%
3	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	2%
4	prin.or.id Internet Source	2%
5	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
6	jurnal.unidha.ac.id Internet Source	1%
7	media.neliti.com Internet Source	1%
8	vdokumen.com Internet Source	1%
9	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%

10 ejournal.unsrat.ac.id 1 %
Internet Source

11 ojs.stie-tdn.ac.id 1 %
Internet Source

12 repository.untag-sby.ac.id 1 %
Internet Source

13 www.researchgate.net 1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On