

## **PENGARUH PROSES *RECRUITMENT*, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ASTA NADI KARYA UTAMA**

**Gusti Ayu Apriliani Swantari<sup>1</sup> I Wayan Sujana<sup>2</sup> Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : apriliaswantari@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses *recruitment*, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Asta Nadi Karya Utama. Populasi dan sampel yang diambil sebanyak 40 responden, dengan metode penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, analisis determinasi uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan proses *recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama, seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama, dan penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asta Nadi Karya Utama.

**Kata Kunci : Proses Recuritment, Seleksi, Penempatan Karyawan dan Kinerja Karyawan**

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of the recruitment, selection, and placement of employees on employee performance at PT Asta Nadi Karya Utama. The population and samples taken were 40 respondents, with the method of determining the sample using the census technique. Data was collected through observation, documentation studies, interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression, analysis of determination F test, and t test. The results of the study show that the recruitment process has a positive and significant effect on employee performance at PT Asta Nadi Karya Utama, selection has a positive and significant effect on employee performance at PT Asta Nadi Karya Utama, and employee placement has a positive and significant effect on employee performance at PT Asta Nadi Karya Utama.*

**Keywords: Recruitment Process, Selection, Employee Placement and Employee Performance**

## I. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono dalam Pangestu, 2020). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu seperti kemampuan, motivasi, dan sikap mental. Faktor lingkungan organisasi seperti job analisis yang jelas, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis (Mangkunegara dalam Naibaho, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah proses *recruitment*, seleksi, dan penempatan.

*Recruitment* merupakan kuantitas, kualitas karyawan yang diperlukan ditetapkan dalam perencanaan karyawan atau pengelolaan SDM secara formal (Sinambela, 2016: 119). Landasan yang baik dalam program *recruitment* mencakup beberapa faktor seperti program *recruitment* memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat, program *recruitment* tidak pernah berkompromi standar seleksi, program *recruitment* itu kreatif, imajinatif, dan inovatif (Simamora dalam Slamet, 2021). Seleksi merupakan proses untuk memutuskan karyawan yang didapat melalui proses perekrutan baik perekrutan internal maupun eksternal (Priansa 2014:107). Proses seleksi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Tekkay dkk (2022), dan Pratama dan Mildawani (2022). Penempatan ialah mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru (Rivai dan Salaga dalam Priansa 2014: 124). Penempatan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya

akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan, hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabilla Yasmine (2017).

*Recruitment* merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses *recruitment*, kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses *recruitment*, menurut Hasibuan (2017 : 40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan-karyawan baru di perusahaan. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi

individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi (Jaya dan Novariani, 2018)

Mengenai fenomena *Recruitment* di PT Asta Nadi Karya Utama, dari hasil dan wawancara 5 (lima) orang karyawan, sering terjadinya konflik internal atau personal di perusahaan antara karyawan satu dan karyawan lainnya. Konflik tersebut terjadilantaran adanya ketidakcocokan dengan personalitas di masing-masing bagian dan ada yang tidak menyukaisatu sama lain. Penyebab dari fenomena tersebut disebabkan proses *recruitment* karyawan di PT Asta Nadi Karya Utama masih kurang, karena pihak manajemen kurang mendalami latar belakang calon karyawan dan riwayat hidup serta pengalaman sebelumnya. Fenomena ini akan berdampak pada keselangsungan kinerja karyawan serta target yang ingin dicapai perusahaan suatu saat nanti. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Silaen dkk (2022), Umaira dan Nurminingsih (2022) yang menemukan bahwa *recruitment* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noer dkk (2017), Shalahuddin dkk (2022) yang menemukan bahwa *recruitment* tidak berpengaruh signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Seleksi adalah mengurangi daftar pelamar dan menghasilkan orang-orang yang paling memenuhi syarat untuk mencapai keinginan hasil yang diinginkan selama proses tersebut, praktisi SDM mencoba untuk memprediksi pemohon yang paling sukses dan terbaik, yang sesuai dengan pekerjaan dan budaya organisasi. Dobois dan Rothwell dalam Priansa (2014) seleksi merupakan proses untuk memutuskan karyawan yang tepat dari sekumpulan calon karyawan yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal (Priansa 2014: 107). Selanjutnya proses seleksi karyawan dinilai juga cukup kurang di PT Asta Nadi Karya Utama dari hasil wawancara 5 (lima) orang karyawan, hal ini dikarenakan pihak manajemen tidak melakukan proses seleksi dengan lengkap di mana di PT Asta Nadi Karya Utama tidak

melakukan tes tertulis, tes kemampuan, dan tes kesehatan, dimana tes tersebut sangat dibutuhkan untuk mengetahui potensi yang dimiliki oleh pelamar. Tes kesehatan sangat penting karena di dalam raga yang sehat terdapat jiwa yang sehat juga, tetapi mereka hanya mempercayai calon karyawan yang hanya membawa surat keterangan yang dibawa sendiri, ini tentu akan menjadi hambatan di kedepannya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Tekkay dkk (2022), Pratama dan Mildawani (2022) menemukan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2021) menyatakan bahwa seleksi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penempatan adalah suatu proses penemuan dan penerimaan dari pelamar-pelamar yang cukup untuk menempati suatu posisi jabatan yang diawali dari proses *recruitment* dan berakhir pada penerimaan surat keputusan. Penempatan adalah penunjukkan kepada karyawan baru untuk mengisi pos yang ditentukan (Sinambela 2016: 162). Penempatan

ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru (Rivai dan Salaga dalam Priansa 2014: 124). Penempatan penempatan (*placement*) pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya, sertamengandalkann *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan, 2013: 115). Sedangkan dari proses penempatan karyawan di PT Asta Nadi Karya Utama juga masih kurang, dari hasil wawancara 5 (lima) orang karyawan, penempatan karyawan masih ada yang tidak sesuai dengan spesifikasi jabatan yang berkaitan dengan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu, kondisi ini akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, di mana kinerja karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama tidak hanya melayani pendidikan dan pelatihan serta penyaluran dan pengelolaan sumber daya manusia namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan

pelayanan yang baik bagi pengguna jasa. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Adawiyah (2022), Nabilla Yasmine (2022) menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyati (2018) menemukan bahwa penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, maka perlu diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses *Recruitment*, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Asta Nadi Karya Utama

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti

dalam Suwardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa factor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti dalam Suwardani 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2018). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *skill*.

## **2.2. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2016:105) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan dan ketepatan waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Jaya dan Novariani, 2018).

## **2.3. Recruitment**

*Recruitment* merupakan jumlah dan kategori karyawan yang diperlukannya yang ditetapkan dalam perencanaan karyawan atau pengelolaan SDM secara formal. *Recruitment* disusun melalui perencanaan *recruitment* yang terperinci. Persyaratan jabatan disajikan dalam bentuk tuntutan permintaan yang ditujukan bagi karyawan yang disebabkan oleh adanya lamaran pekerjaan baru, ekspansi terhadap area atau wilayah kerja yang baru atau kebutuhan penggantian karyawan. Tuntutan jangka pendek

menempatkan SDM dalam tekanan untuk memberikan calon karyawan secara cepat. Persyaratan yang ditetapkan dalam bentuk deskripsi pekerjaan atau profil peran dan spesifikasi karyawan ini memberikan informasi yang diperlukan untuk menyusun iklan, *posting* lowongan di internet, agen pelatihan atau konsultan perekrutan, dan menilai calon dengan cara wawancara dan tes seleksi (Priansa, 2014: 92).

## **2.4. Seleksi**

Seleksi adalah mengurangi daftar pelamar dan menghasilkan orang-orang yang paling memenuhi syarat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selama proses tersebut, praktisi SDM mencoba untuk memprediksi pemohon yang paling sukses dan terbaik, yang sesuai dengan pekerjaan dan budaya organisasi. Dobois dan Rothwell dalam Priansa (2014) Seleksi merupakan proses untuk memutuskan karyawan yang tepat dari sekumpulan calon karyawan yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal (Priansa 2014:107).

## **2.5. Penempatan Karyawan**

Menurut Werther dan Davis dalam Yani (2012) penempatan adalah suatu proses penemuan dan penerimaan dari pelamar-pelamar yang cukup untuk menempati suatu posisi jabatan yang diawali dari proses *recruitment* dan berakhir pada penerimaan surat keputusan. Penempatan adalah penunjukan kepada karyawan baru untuk mengisi pos yang ditentukan (Sinambela 2016:162). Penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru (Rivai dan Sagala dalam Priansa 2014: 124). Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan dalam Priansa 2014:124).

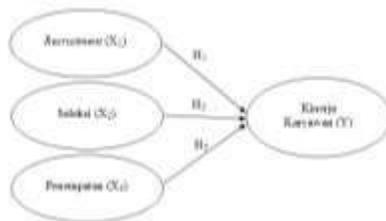
### III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka berpikir berpijak dari pemikiran dan fenomena yang terjadi serta didukung oleh teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yang kemudian dilanjutkan dengan penyusunan hipotesis, analisis data, pembahasan hasil penelitian dan diperoleh simpulan, keterbatasan dan saran. Berdasarkan kerangka berpikir diatas dapat dibuat skema model penelitian sebagai berikut:

#### 3.1. Hipotesis

Adapun model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1  
Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

#### Hipotesis

H<sub>1</sub>: *Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asta Nadi Karya Utama

H<sub>2</sub>: Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asta Nadi Karya Utama

H<sub>3</sub>: Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asta Nadi Karya Utama.

### IV. METODE PENELITIAN

#### 4.1. Metode Penentuan Sampel

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT Asta Nadi Karya Utama yang berlokasi di Jalan Gunung Galunggung No.8A, Kelurahan Ubung Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah *recruitment*, seleksi, penempatan dan kinerja karyawan PT Asta Nadi Karya Utama. Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan PT Asta Nadi Karya Utama yang berjumlah 40 orang. Adapun penelitian ini menggunakan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan PT Asta Nadi Karya Utama. Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:199)

kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

## **4.2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen Sugiono (2018;192), dengan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Y = Kinerja

a = Nilai Konstanta

X1 = *Recruitment*

X2 = Seleksi

X3 = Penempatan

b1 = Koefisien regresi untuk X1

b2 = Koefisien regresi untuk X2

b3 = Koefisien regresi untuk X3

## **V. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **5.1. Uji Instrumen**

Berdasarkan hasil Uji validitas dapat dijelaskan bahwa

nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel proses *recruitment* (X<sub>1</sub>), seleksi (X<sub>2</sub>), penempatan karyawan (X<sub>3</sub>) dan kinerja karyawan (Y) adalah *valid*.

Berdasarkan Uji Reliabilitas dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel yaitu *recruitment* (X<sub>1</sub>), seleksi (X<sub>2</sub>), penempatan karyawan (X<sub>3</sub>) dan kinerja karyawan (Y) memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

### **5.2. Uji Asumsi Klasik**

#### **1) Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

#### **2) Uji Multikolinearitas**

Hasil perhitungan uji multikolinearitas menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai

*tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi.

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* dapat dijelaskan nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

### 5.3. Analisis Regresi Linear

#### Berganda

Dalam penelitian ini teknis analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packpage For Sosial Science*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel *recruitment*, seleksi, penempatan karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian analisis regresi linier berganda pada penelitian ini di tunjukkan pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.533	1.459	.365	.717
	Recruitment	.310	.117	2.658	.012
	Seleksi	.357	.129	2.768	.009
	Penempatan Karyawan	.380	.113	3.372	.002
R				.899	
R Square				.808	
Adjusted R				.792	
Square				19.689	
F Statistic				.000	
Signifikansi F					

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,533 + 0,310 X_1 + 0,357 X_2 + 0,380 X_3$$

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 0,533 menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan adalah sebesar 0,533 apabila *recruitment*, seleksi dan penempatan karyawan sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien regresi *recruitment* sebesar 0,310. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, membaiknya *recruitment* akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.
3. Nilai koefisien regresi seleksi sebesar 0,357. Hal ini

menunjukkan jika variabel lain konstan, membaiknya seleksi akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami peningkatan

4. Nilai koefisien regresi penempatan karyawan sebesar 0,380. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, membaiknya penempatan akan menyebabkan kinerja karyawan mengalami peningkatan.

#### **5.4. Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai R sebesar 0,792 yang berada diantara 0,600 – 0,800. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antar variabel dalam penelitian.

#### **5.5. Analisis Determinasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar 0,792 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 79,2% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu *recruitment*, seleksi, dan penempatan karyawan mampu menjelaskan 79,2% kinerja karyawan.

#### **5.6. Uji F**

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji signifikansi simultan (uji F) di atas menunjukkan bahwa nilai F sebesar

19,689 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa *recruitment*, seleksi, dan penempatan karyawan secara simultan berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **5.7. Uji T**

Hasil uji t pengaruh *recruitment*, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama terlihat pada Tabel 1 menunjukkan bahwa :

1. Nilai t variabel *recruitment* adalah 2,658 dan nilai signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan *recruitment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t variabel seleksi adalah 2,768 dan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t variabel penempatan karyawan adalah 3,372 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan penempatan karyawan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5.8. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1) Pengaruh Recruitment Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *recruitment* sebesar 0,310 dengan tingkat signifikansi 0,012 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Hal ini berarti bahwa jika *recruitment* baik yang diindikasikan oleh indikator *recruitment* dengan perencanaan SDM, persyaratan administrasi, sumber internal, sumber eksternal dan penggunaan media.

Hipotesis yang pertama, bahwa *recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Silaen dkk (2022), Umaira dan Nurmininingsih (2022) yang menghasilkan penelitian bahwa

*recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2) Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel seleksi sebesar 0,357 dengan tingkat signifikansi 0,009 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti bahwa jika seleksi baik yang diindikasikan oleh indikator memprediksi kinerja, standar penerimaan, pertimbangan hal tertentu, pemanfaatan mencari karyawan tepat dan seleksi dilakukan secara terbuka.

Hipotesis yang kedua, bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tekkay dkk (2022), Pratama dan Mildawani (2022) yang menghasilkan penelitian bahwa seleksi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3) Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel penempatan karyawan sebesar 0,380 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima. Hal ini berarti bahwa jika penempatan karyawan baik yang diindikasikan oleh indikator Pendidikan, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental serta status perkawinan

Hipotesis yang ketiga, bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Adawiyah (2022), Nabilla Yasmine (2022) yang menghasilkan penelitian

bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **VI. PENUTUP**

### **6.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama Artinya apabila *recruitment* meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama.
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama. Artinya apabila seleksi meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama.
3. Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama. Artinya apabila penempatan karyawan

meningkat akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT Asta Nadi Karya Utama.

## **6.2. Keterbatasan dan Saran**

### **1) Keterbatasan**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu *recruitment*, seleksi dan penempatan karyawan, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Peneliti hanya menggunakan satu instansi atau perusahaan sebagai lokasi penelitian, yaitu pada PT Asta Nadi Karya Utama.

### **2) Saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan dan keterbatasan tersebut di atas maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Saran Bagi PT Asta Nadi Karya Utama

- a) Dilihat dari hasil tanggapan responden tentang *recruitment* dengan indikator perusahaan sudah membuat perencanaan SDM dalam merekrut karyawan sudah sesuai kebutuhan ( $X_{1.1}$ ) memperoleh skor terendah sebesar 3,60, maka peneliti sarankan agar pimpinan PT Asta Nadi Karya Utama membuat perencanaan SDM dalam merekrut karyawan agar pelaksanaan *recruitment* lebih tertatadan terencana.
- b) Dilihat dari hasil tanggapan responden tentang seleksi dengan indikator Kegiatan seleksi dilakukan secara terbuka ( $X_{2.5}$ ) memperoleh skor terendah sebesar 3,58, maka peneliti sarankan agar dalam pelaksanaan penyeleksian dilakukan secara lebih terbuka dengan melakukan transparansi hasil seleksi.
- c) Dilihat dari hasil tanggapan

responden tentang penempatan karyawan dengan indikator pekerjaan yang saya geluti disesuaikan dengan latar belakang pengalaman kerja ( $X_{3.2}$ ) memperoleh skor terendah sebesar 3,50, maka peneliti sarankan agar pimpinan PT Asta Nadi Karya Utama lebih mempertimbangkan dalam menempatkan karyawan seperti melihat pengalaman kerja karena dapat menunjang kinerja dari karyawan tersebut selain itu dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran.

2) Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

a) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompleksitas tugas,

komunikasi dan pelatihan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh kekuatan hubungan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang benar-benar mampu menjelaskan kinerja karyawan.

b) Bagi peneliti selanjutnya disarankan dan diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Rabiyyatul. 2022. Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Takalar. *Skripsi* Universitas Muhammadiyah Makassar
- Arneswari. 2018. Pengaruh Proses Recruitment, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Pada pertiwi Resort Ubud. *Skripsi* Universitas Warmadewa.
- Ardana, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Cahyati, Cuci. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi

- dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang. *Disertasi*. IAIN SALATIGA.
- Danang, Sunyoto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dobois dan Rothwell Dalam Priansa. 2019. *Competeny – Based Human Resources . Management . Palo. Alto , Cal*. Bandung : Indonesia Publishing House
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jaya, Kadek Maita., dkk. 2018. Pengaruh Rekrutmen & Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SPA Ubud. *Jurnal Manajemen*. 13(2), 167-178.
- Jaya, Kadek Maita, Ni Nyoman Ari Novarini, and I. Wayan Suarjana. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SpaUbud. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* 13.2.
- Kurniawan, .2019:94. Implementasi Pendidikan Karakter Disiplin Dalam Pendidikan Agama Islam. *Jurnal al – fikrah . Volume. 5 , hal 2*. Di SMA N 1 Batusangkar
- Kurniawan, Albert. 2019. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Naibaho, T. and Simamora, C.H., 2019. Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Parulian Medan. *Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muaja, K.O., Adolfin., Lucky.O.H.Dotulong. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5.
- Nabilla, Yasmine S., 2022. Pengaruh Penempatan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayaan) Di Kabupaten Sleman. *Doctoral Dissertation UPN Veteran Yogyakarta*.
- Noer, S.W., Trang, I. and Uhing, Y., 2017. Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Priansa. 2018. *Perilaku Organisasi. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Volume. 5. NO. 2 . Halaman : 110 – 122. November 2013*. Jakarta : Indeks Jakarta
- Pratama, Dany Ragil, and Tri Susetyaning Mildawani. 2022.

- Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN KC Cibubur. *Archetype Journal* 5.1.
- Pangestu, A., Siregar, M.Y. and Lailikhatmisafitri, I., 2020. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Human Relations (Hubungan Antar Manusia) Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Obat dan Makanan Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), pp.1-10.
- Rivai Dan Salaga dalam Priansa, .2019 : 92 . *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Instansi : Dan teori ke praktek* . Jakarta : Raja Grafindo Press.
- Rizky, Nadia Utami Nadia. 2021. Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Manajemen, Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Penghargaan, Dan Total Quality Management (Tqm) Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada PT POS Indonesia (Persero) Wilayah Pekanbaru). *Disertasi*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Shalahuddin, S., Werang, N.L., Suaib, S., Huriati, H. and Kamase, J., 2022. *Peran Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan: Analisis Kinerja Karyawan*. INOVASI, 18(1).
- Siagian, .2018 : 137. *Teori Motivasi Kerja Dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- Silaen, Novia Ruth, Veramika Sembiring, and Resti Tri Sutrisni Halawa. 2022. Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati Medan. *Jurnal Darma Agung* 30.1 : 193-200.
- Simbolon, Suryani. 2021. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Dynamic Indonesia. *Skripsi Universitas Putera Batam*
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinambela. 2021. *Perencanaan Pegawai atau pengelolaan SDM Secara Formal*. Jakarta: Erlangga Jakarta
- Slamet, A., 2021. Manajemen Rekrutmen Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan Dakwah (UKM BAPINDA) Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Di UIN Raden Intan Lampung. *Jurnal Manajemen*.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tekkay, Alwinda Edo, Olivia S. Nelwan, and Merinda H. ch Pandowo. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.1 : 1315-1325.
- Tijow, G., Areros, W.A. and Rumawas, W. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Jurnal Productivity*, 2(1), pp.26-30.
- Ukhludia, R.N. and Andayani, K.V., 2021. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt Al-Muhajirin

- Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(2), pp.136-143.
- Umaira, S., 2022. Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kriya PT Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(2), pp.1-10.
- Warlizasusi, J., 2021. Hipotesis Tindakan Dan Pemilihan Tindakan. Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Pendidikan Werther dan Davis dalam Yani*, .2018. *Human Resources and Personal Management* . Edisi Kelima. New York : MC Graw – Hill
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat