

# PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DARMA SUCI DI DESA DARMASABA BADUNG

I Kadek Andi Gunawan<sup>1</sup>, Putu Agus Eka Rismawan<sup>2</sup>, Ary Wira Andika<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: kadekandigunawan97@gmail.com<sup>1</sup>, askarismawan@unmas.ac.id<sup>2</sup>,

arywira@unmas.ac.id<sup>3</sup>

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of recruitment, selection and placement of employees on the performance of Darma Suci Savings and Loans Cooperative employees in Darmasaba Badung Village. Independent variables include recruitment, selection and job placement. The dependent variable includes employee performance. The population in this study were all employees of the Darma Suci Savings and Loans Cooperative. The samples obtained in this study were 32 employees and had 1 chairman who was determined based on the saturated sampling method. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that recruitment, selection and job placement have a positive effect on employee performance at the Darma Suci Savings and Loans Cooperative, Darmasaba Badung Village.*

**Keywords:** Recruitment, Selection, Placement of Employees and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan memahami bahwa sumber daya manusia membentuk modal dasar dalam proses pembangunan tujuan perusahaan, maka dari itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus mengembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Ragilio & Rismawati, 2022:1).

Pada suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen

sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya (Rivai, dkk, 2021:1).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian sumber daya perusahaan yang sangat penting dan erat hubungannya dengan produktivitas. Sumber daya manusia menjadi elemen penggerak utama atas segala aktivitas dan kegiatan perusahaan, sehingga harus ada perhatian khusus dari pihak perusahaan sebagai sarana dalam menunjang keberhasilan bisnisnya. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan terkait sumber daya manusianya adalah masalah kepuasan kerja. Menurut Bakry (2020:128), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, dalam penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Berlandaskan dari pemaparan diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Hal ini memperlihatkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan-pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Salah satu perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang belum optimal adalah Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci Di Desa Darmasaba Badung, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang lembaga keuangan non bank beralamat di Jl. Antasura No.5, Darmasaba, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. Semua keunggulan yang dimiliki oleh Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci sebagai lembaga keuangan juga tetap tidak terlepas dari adanya permasalahan pada internal perusahaannya, terutama pada kinerja karyawan. Sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawannya. Tingkat absensi karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci pada tahun 2021 memperlihatkan bahwa persentase absensi karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci masih fluktuatif dan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 5,56%. Menurut Ardana, dkk (2021:53) memaparkan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi karyawan. Rata-

rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan. Selain itu, hal tersebut menunjukkan bahwa masih belum disiplinnya karyawan dalam menerapkan sistem kinerja perusahaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan evaluasi secara berkala untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Berdasarkan dari permasalahan dan fenomena diatas, ditemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci Di Desa Darmasaba Badung, yakni faktor rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan. Keterkaitan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan adalah rekrutmen diawali dengan serangkaian serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hal ini dilakukan sebelum terjadinya rekrutmen, sehingga manajemen sumber daya manusia harus menganalisis kebutuhan karyawan yang ada didalam organisasi tersebut (Ragilio & Rismawati, 2022:4).

Keterkaitan antara seleksi dengan kinerja karyawan adalah proses seleksi karyawan diawali dengan sekelompok pelamar telah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai. Seleksi juga dimaknai sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan yang cermat sesuai dengan posisi yang paling cocok dengan deskripsi pekerjaan yang ada. Pelaksanaan seleksi juga dilakukan dengan jujur, cermat dan objektif agar karyawan yang diterima benar-benar memenuhi

kualifikasi sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan lebih mudah (Ragilio & Rismawati, 2022:4).

Keterkaitan antara penempatan karyawan dengan kinerja karyawan adalah penempatan diiringi dengan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Penempatan karyawan di perusahaan harus dilakukan dengan efektif dan efisien, hal ini agar dapat menunjang ketercapaiannya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penempatan karyawan harus memenuhi seluruh kriteria, keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan pelatihan yang pernah diikutinya, keadaan fisik, bakat serta karakter karyawan (Ragilio & Rismawati, 2022:4).

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu di atas memperlihatkan masih adanya perbedaan hasil penelitian sehingga menyebabkan ketidakkonsistenan dalam menentukan suatu solusi pada permasalahan terkait, sehingga penulis tertarik untuk membahas dan menguji kembali beberapa faktor tersebut untuk menyumbangkan hasil penelitian terbaru dan mengangkat judul penelitian dengan topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci Di Desa Darmasaba Badung.

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1) Teori *Goal Setting*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang

### 6) Hipotesis

Adapun kerangka konseptual penelitian penelitian dapat dilihat pada

dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori penetapan tujuan merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara perencanaan dan kinerja yang dihasilkan. Secara singkat, dalam teori tersebut dijelaskan bahwa proses penetapan tujuan dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut untuk mencapai tujuan tersebut.

### 2) Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2021:40) menyatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

### 3) Seleksi

Menurut Rivai (2021:159), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini dinamakan dengan seleksi.

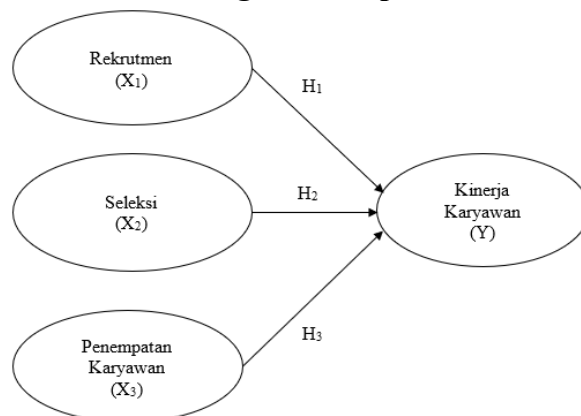
### 4) Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2021:198), penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi jabatan tertentu, hal ini khusus pada karyawan baru. Sedangkan untuk karyawan lama, hal ini berarti mempertahankan posisi lama atau memindahkan pada posisi yang baru.

### 5) Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama.

**Gambar 1.**  
**Kerangka Konseptual**



### Hipotesis

H<sub>1</sub>: Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung

H<sub>2</sub>: Seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung

H<sub>3</sub>: Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung

Sumber: Hasil pemikiran peneliti (2022)

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi dan kuisioner.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda ditunjukkan dengan persamaan berikut

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

### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian berada di Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci yang berjumlah 32 orang dan memiliki 1 orang ketua. Pada penelitian ini mengambil sampel dari seluruh populasi yang ada, sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode *sampling* jenuh.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas	Uji Heterokedastisitas	Uji Multikolenieritas	
	P-Value	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Kolmog-Smirnov Z = 0,139	X <sub>1</sub> = 0,833	X <sub>1</sub> = 0,415	X <sub>1</sub> = 2,048
Asymp.Sig.(2-tailed) = 0,121	X <sub>2</sub> = 0,095	X <sub>2</sub> = 0,599	X <sub>2</sub> = 1,669
	X <sub>3</sub> = 0,396	X <sub>3</sub> = 0,327	X <sub>3</sub> = 3,059

Sumber: Data diolah (2022)

Mengacu pada pengujian normalitasnya dengan memakai statistika

*kolmogorov-smirnovnya* nilai dari angka *understandardized residualnya* terlihat

bahwa *Asym. Signya (2-tailed)* 0,121 melebihi 0,05 mengartikan bahwa datanya terdistribusi normal. Mengacu pada pengujian Multikolinearitas bahwa nilai tolerance bagi tiap variabelnya melebihi 0,10 serta nilai VIFnya tidak melebihi 10, mengartikan bahwa ketiadaan adanya multikolinearitas. Mengacu pada pengujian

heteroskedastisitas yang dilakukan memberi sebuah gambaran bahwa tiap variabelnya punya nilai signifikansi yang melebihi 0,05 mengartikan bahwa tidak adanya heterokedastisitas.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.213	1.553		0.137	0.892		
	UP	0.224	0.092	0.334	2.440	0.021	0.415	2.048
	UM	0.270	0.103	0.298	2.615	0.014	0.599	1.669
	ROA	0.382	0.154	0.382	2.479	0.019	0.327	3.059

a. Dependent Variable: AD

Sumber: Data diolah (2022)

Model hubungan antara kinerja karyawan dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dapat disusun dalam persamaan linier sebagai berikut:

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

$$Y = 0,213 + 0,224 X_1 + 0,270 X_2 + 0,382 X_3 + e$$

#### Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian menunjukkan koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,782. Hal ini berarti sebesar 78,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

#### Uji F

Hasil pengujian statistik bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini bisa disimpulkan bahwa secara simultan (serempak) rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan model regresi yang diestimasi telah lulus uji kelayakan model

#### Uji t

Berdasarkan tabel 5.15 dapat disimpulkan hasil statistik t sebagai berikut:

1. Rekrutmen memiliki nilai koefisien sebesar 0,224 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,021 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung, sehingga  $H_1$  dalam penelitian ini diterima.
2. Seleksi memiliki nilai koefisien sebesar 0,270 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,014 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung,

sehingga H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Penempatan karyawan memiliki nilai koefisien sebesar 0,382 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 ( $0,019 < 0,05$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung, sehingga H3 dalam penelitian ini diterima.

### **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,224 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,021 lebih kecil daripada nilai alpha ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,021 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik rekrutmen, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima.

Hubungan rekrutmen dengan kinerja karyawan adalah rekrutmen diawali dengan serangkaian serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hal ini dilakukan sebelum terjadinya rekrutmen, sehingga manajemen sumber daya manusia harus menganalisis kebutuhan karyawan yang ada didalam organisasi tersebut (Ragilio & Rismawati, 2022:4).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anshori (2019), Fitrianti & Prasada (2021), Irwanti (2021), Putri, dkk (2021), Putri (2022), Ratnasari & Suryadinata (2022), Supriyati & Hutapea

(2022) dan Tekkay, dkk (2022) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Pangkey, dkk (2019) dan Ragilio & Rismawati (2022) yang menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci Di Desa Darmasaba Badung**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,270 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil daripada nilai alpha ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,014 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik seleksi, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima.

Hubungan antara seleksi dengan kinerja karyawan adalah proses seleksi karyawan diawali dengan sekelompok pelamar telah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai. Seleksi juga dimaknai sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan yang cermat sesuai dengan posisi yang paling cocok dengan deskripsi pekerjaan yang ada. Pelaksanaan seleksi juga dilakukan dengan jujur, cermat dan objektif agar karyawan yang diterima benar-benar memenuhi kualifikasi sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan lebih mudah (Ragilio & Rismawati, 2022:4).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anshori (2019), Fitrianti & Prasada (2021), Nasution & Chandra (2021), Putri, dkk (2021), Ragilio & Rismawati (2022), Ratnasari & Suryadinata (2022), Santovi (2022), Supriyati & Hutapea (2022) dan Tekkay, dkk (2022)



yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Pangkey, dkk (2019) dan Irwanti (2021) yang menyatakan bahwa seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci Di Desa Darmasaba Badung**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung. Hal ini dibuktikan dari pengujian statistik yang memiliki nilai koefisien 0,382 (positif) dan nilai signifikan sebesar 0,019 lebih kecil daripada nilai alpha ( $\alpha$ ) 0,05 ( $0,019 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan karyawan, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ini diterima.

Hubungan antara penempatan karyawan dengan kinerja karyawan adalah penempatan diiringi dengan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Penempatan karyawan di perusahaan harus dilakukan dengan efektif dan efisien, hal ini agar dapat menunjang ketercapaiannya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penempatan karyawan harus memenuhi seluruh kriteria, keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan pelatihan yang pernah diikutinya, keadaan fisik, bakat serta karakter karyawan (Ragilio & Rismawati, 2022:4).

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irwanti (2021), Nasution & Chandra (2021), Putri (2022), Ratnasari & Suryadinata (2022) dan Santovi (2022) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Anshori (2019), Ragilio & Rismawati (2022) dan Tekkay, dkk (2022) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

### **Simpulan**

Hasil analisis data dan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah:

- 1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung.
- 2) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung.
- 3) Penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Darma Suci di Desa Darmasaba Badung.

### **Keterbatasan Penelitian**

Setelah melakukan analisis dan pembahasan pada pokok permasalahan serta berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini memiliki batasan dalam menguji variabel kinerja karyawan dengan hanya menggunakan variabel bebas rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, sedangkan masih banyak variabel yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya seperti lingkungan kerja,

motivasi kerja, iklim organisasi, budaya organisasi, dan pelatihan kerja.

- 2) Penelitian ini secara cross sectional hanya diteliti dalam satu waktu yang terbatas dan hanya untuk membuktikan kondisi yang terjadi pada waktu penelitian dan perubahan yang mungkin sudah dan akan terjadi tidak dapat diamati.

#### Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Diharapkan agar dapat menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, iklim organisasi, budaya organisasi, dan pelatihan kerja.
- 2) Diharapkan dapat menggunakan lokasi penelitian yang berbeda agar mendapat fenomena dan temuan baru.
- 3) Bersumber dari nilai indikator terendah pada variabel rekrutmen pada indikator promosi jabatan, sehingga peneliti menyarankan agar pihak manajemen memberikan kesempatan dan peluang kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan.
- 4) Bersumber dari nilai indikator terendah pada variabel seleksi pada indikator tes kesehatan/fisik, sehingga peneliti menyarankan agar pihak manajemen menambahkan metode tes kesehatan/fisik dalam kegiatan seleksi kerja di masa mendatang.
- 5) Bersumber dari nilai indikator terendah pada variabel penempatan karyawan pada indikator keterampilan kerja, sehingga peneliti menyarankan agar pihak manajemen memberikan pelatihan kerja secara berkala kepada karyawannya agar memiliki keterampilan kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya di masa mendatang.

#### DAFTAR PUSATAKA

Anshori, S. 2019. pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja

terhadap kinerja karyawan PT BNI syariah kantor cabang bumi serpong damai. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bakry, U.S. 2020. *Pedoman Penulisan Skripsi Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management*. Edisi 15. Jakarta: Pearson.
- Dewi, P. K., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. 2022. Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Spesialisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTt. Republic Soap Bali. *Emas*, Vol. 3 No. 11, pp. 111-119.
- Fitrianti, D., dan Prasada, D. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, Vol. 4 No. 2, pp. 23-33.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, N. K. T., Landra, N., & Andika, A. W. 2022. Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak TRC Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. *Emas*, Vol. 3 No. 9, pp. 138-152.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irwanti, S. J. 2021. Pengaruh Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Hingga Penempatan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Total Logistics.



- Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasution, R. H. Dan Chandra, D. S. 2021. Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nawawi, Hadari. 2021. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nurapriani, N. L. P., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. *Emas*, Vol. 3 No. 12, pp. 188-195.
- Pangkey, J., Lengkong, V. P., dan Loindong, S. S. 2019. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7 No. 1, pp. 441-450.
- Putri, F. D., Iranita, I., dan Kurniawan, R. 2021. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Student Online Journal (SOJ) UMRAH-Ekonomi*, Vol. 2 No. 2, pp. 1164-1176.
- Putri, N. L. A. 2022. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol. 3 No. 1, pp. 13-18.
- Raglio, A. D., dan Rismawati, R. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 11 No. 8, pp. 1-15.
- Ratnasari, S. L., Suryadinata, P. R., dan Ariyati, Y. 2022. E-Recruitment, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 7 No. 1, pp. 35-44.
- Riani, N. P. D., Landra, N., & Andika, A. W. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. *Emas*, Vol. 3 No. 11, pp. 81-90.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy, A. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jilid 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Santovi, M. K. 2022. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 11 No. 1, pp. 96-104.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Supriyati, E., & Hutapea, J. 2022. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sekolah Advent Parongpong. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, Vol. 3 No. 9, pp. 41-54.
- Tekkey, A. E., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. 2022. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10 No. 1, pp. 1315-1325.