

## Effect of Recruitment and Placement on Employee Performance at PT. Revelation of Septyan Bengkulu

### Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu

Ripi Pitriyanti<sup>1)</sup>; Oni Yulianti<sup>2)</sup>; Nia Indriasari<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [ripipitriyanti@gmail.com](mailto:ripipitriyanti@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [onidehasen@gmail.com](mailto:onidehasen@gmail.com) ; <sup>3)</sup> [Indriasari\\_nia@yahoo.com](mailto:Indriasari_nia@yahoo.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [28 November 2021]

Revised [1 Desember 2021]

Accepted [15 Desember 2021]

#### KEYWORDS

Recruitment, Placement, Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang Karyawan outsorsing pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu karena arah regresi memiliki arah positif yaitu  $Y = 10,471 + 0,316X_1 + 0,305X_2 + e$ . Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat perhatian terhadap rekrutmen maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Hal ini menggambarkan dengan adanya rekrutmen yang baik antara karyawan dengan pimpinan dan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya maka kinerja dapat ditingkatkan. Penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin tepat penempatan karyawan maka kinerja juga akan semakin meningkat. Rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti ( $H_a$  diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja secara bersama-sama. Koefisien determinasi dari  $R$  square yaitu sebesar 0,304. Hal ini berarti bahwa rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 30,4 % sedangkan sisanya ( $100 - 30,4\% = 69,6\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and job placement on employee performance at PT. Wahyu Septyan Bengkulu. The sample in this study were 84 outsourced employees at PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Collecting data using a questionnaire and the analytical method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression indicate that there is a positive influence between recruitment and placement on employee performance at PT. Wahyu Septyan Bengkulu because the direction of the regression has a positive direction, namely  $Y = 10,471 + 0,316X_1 + 0,305X_2 + e$ . Recruitment has a significant effect on employee performance at PT. Wahyu Septyan Bengkulu, because the significant value of 0.000 is smaller than 0.05. This means that the increasing attention to recruitment will increase the performance of employees of PT. Wahyu Septyan Bengkulu. This illustrates that with good recruitment between employees and leaders and between employees and other employees, performance can be improved. Placement has a significant effect on employee performance at PT. Wahyu Septyan Bengkulu because the significant value of 0.002 is smaller than 0.05. This illustrates that the more precise the placement of employees, the performance will also increase. Recruitment and placement have a significant effect together on employee performance at PT. Wahyu Septyan Bengkulu, thus the initial hypothesis proposed is proven ( $H_a$  is accepted). That is, there is a significant influence between recruitment and placement on performance together. The coefficient of determination of  $R$  square is 0.304. This means that recruitment and placement affect performance by 30.4% while the rest ( $100 - 30.4\% = 69.6\%$ ) is influenced by other causal factors not examined in this study.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan. Karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi.

Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal.

Melihat kondisi ini, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan. Kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian pelatihan terhadap karyawan.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah rekrutmen. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Proses rekrutmen menjadi aspek penting bagi sebuah perusahaan, baik di perusahaan kecil, menengah dan besar. Bohlander (2015:180) menyebutkan “terdapat beberapa orang yang bertanggung jawab dalam melakukan proses rekrutmen, bagi perusahaan kecil biasanya rekrutmen dilakukan oleh seorang general manager secara generalis, namun bagi perusahaan yang tidak memiliki manajer, maka seorang manager umum atau supervisor dapat melakukan proses rekrutmen sendiri.”

Hal lain yang perlu diperhatikan perusahaan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja karyawan. Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan SDM yang tepat merupakan cara mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menuju kinerja bagi SDM itu sendiri, hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan .

Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2017:55) bahwa penempatan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan (Rivai, 2013:86). Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus berusaha mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi yang terbaik. Untuk menciptakan kinerja karyawan tentu saja ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, seperti penempatan dan pelatihan kerja karyawan. Seorang karyawan yang ditempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya akan memiliki prestasi yang jauh lebih baik dari pada karyawan yang menempati posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimilikinya. Selain itu, peningkatan kinerja dapat ditunjang dengan pemberian pelatihan terhadap karyawan.

PT. Wahyu Septyan Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak dalam outsourcing untuk penerimaan karyawan yang ditempatkan di bank dan perusahaan BUMN di Kota Bengkulu. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dari para karyawannya dituntut para karyawan memiliki kinerja yang tinggi sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan. Pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu membagi karyawannya pada beberapa unit kerja atau divisi pada perusahaan yang bekerjasama dengan PT. Wahyu Septyan Bengkulu, yang mana karyawan satu dengan lainnya memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berbeda-beda, sehingga peran penempatan kerja karyawan yang tepat dan sesuai sangat vital untuk mengoptimalkan kinerja. Sebelum penerimaan karyawan juga dilakukan rekrutmen dengan cara mengumumkan pembukaan lowongan dan diadakan seleksi atau tes untuk rekrutmen karyawan baru.

Berdasarkan fenomena yang ada, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan dengan kinerja yang kurang baik. Hal tersebut terlihat dari masih adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya, hal ini akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan karena karyawan merasa bingung dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Seperti dalam penempatan karyawan outsourcing, yang ditempatkan pada perusahaan-perusahaan sebagai admin, cleaning service dan satpam. Umumnya karyawan yang ditempatkan sebagai satpam adalah

lulusan SLTA dan mereka belum memiliki pengalaman sebagai satpam. Hasil pra penelitian juga menunjukkan bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen. Dalam rekrutmen karyawan masih terdapat sifat kekeluargaan, karena banyak karyawan outsorsing yang diterima berdasarkan azas kekeluargaan bukan berdasarkan rekrutmen resmi..

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manusia dalam suatu perusahaan semakin di yakini kepentingannya. Tujuan perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran serta sumber daya manusia, meskipun sudah ada teknologi yang serba otomatis. Kemajuan teknologi tidak akan menggeser peran sumber daya manusia secara keseluruhan dalam perusahaan karena ada hal-hal yang tidak dapat di lakukan oleh teknologi.

### Rekrutmen

Menurut Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Rivai (2013:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2017:40), Penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya bnyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

### Kinerja

Menurut Sutrisno (2013:149) kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Mangkunegara (2013:33) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2017:94). Sedangkan menurut As'ad (2016:63) kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

## METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang dipilih adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

### Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2016:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 22.00. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing barang dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dengan nilai signifikansi 5% dengan nilai kritis. Atau dengan kata lain dapat dibandingkan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk derajat kebebasan (*degrees of freedom / df*) =  $n - 2$ , dengan  $n$  = jumlah sampel (Sugiyono, 2016:82)..

Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

### Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2016:192) :

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

Keterangan :

Y = Keputusan pembelian

X<sub>1</sub>= Atribut produk

X<sub>2</sub>= Kualitas produk

a = Nilai konstanta

e = error

### Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

**Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 10.471                      | 2.566      |                           | 4.080 | .000 |
| Rekrutmen    | .316                        | .075       | .400                      | 4.221 | .000 |
| Penempatan   | .305                        | .095       | .304                      | 3.207 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 10,471 + 0,316X_1 + 0,305X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 10,471 mempunyai arti bahwa apabila variabel rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan penempatan (X<sub>2</sub>) dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 10,471
2. Pengaruh Rekrutmen (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel X<sub>1</sub> (rekrutmen) adalah sebesar 0,316 dengan asumsi apabila X<sub>1</sub> (rekrutmen) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,316 kali.
3. Pengaruh Penempatan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja (Y)  
Nilai koefisien regresi variabel X<sub>2</sub> (penempatan) adalah sebesar 0,305 dengan asumsi apabila X<sub>2</sub> (penempatan) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) akan mengalami peningkatan sebesar 0,305 kali

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut ini:

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .552 <sup>a</sup> | .304     | .287              | 1.764                      |

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan pendapat Sarjono (2013:99), untuk pengukuran koefisien determinasi digunakan nilai *R square*. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* yaitu sebesar 0,304. Hal ini berarti bahwa rekrutmen dan penempatan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 30,4 % sedangkan sisanya ( $100-30,4\%= 69,6\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya untuk menyakinkan bahwa masing-masing variabel yaitu : rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja akan dilakukan pengujian secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

**Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 10.471                      | 2.566      |                           | 4.080 | .000 |
|       | Rekrutmen  | .316                        | .075       | .400                      | 4.221 | .000 |
|       | Penempatan | .305                        | .095       | .304                      | 3.207 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai signifikansi variabel rekrutmen sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan dapat terbukti ( $H_a$  diterima).

#### 2. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 11 diketahui nilai signifikansi variabel penempatan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapat terbukti ( $H_a$  diterima).

## Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu: ada pengaruh signifikan antara variabel rekrutmen dan penempatan secara simultan terhadap kinerja, terbukti kebenarannya atau tidak dengan menggunakan uji F test. Pengujian ini dilakukan untuk menguji pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  secara bersama-sama:

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 110.321        | 2  | 55.161      | 17.730 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 252.000        | 81 | 3.111       |        |                   |
|       | Total      | 362.321        | 83 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 12 diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti ( $H_a$  diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja secara bersama-sama.



## Pembahasan

### Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi sebesar 0,316 dengan arah regresi positif, artinya semakin meningkat perhatian terhadap rekrutmen karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya peningkatan perhatian terhadap rekrutmen karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai (2013:158), rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, proses rekrutmen mempunyai peran yang sangat penting karena para karyawan yang direkrut itulah nanti yang akan menggerakkan seluruh aspirasi dan merealisasikan tujuan perusahaan secara administrasi dan operasional. Kinerja yang baik dan berkualitas boleh dicapai melalui proses perekrutan karyawan yang baik dan menepati segala prosedur dan teknik rekrutmen. Karena itulah proses rekrutmen karyawan boleh dikatakan sangat berpengaruh terhadap kinerja

### Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji regresi sebesar 0,305 dengan arah regresi positif, artinya semakin tepat penempatan karyawan maka kinerja karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu akan semakin meningkat. Hasil uji hipotesis untuk pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu memiliki pengaruh yang signifikan, karena nilai signifikan sebesar 0,002 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan dengan adanya penempatan karyawan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hariandja (2016:43) penempatan kerja merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Untuk menempatkan karyawan pada posisinya juga harus mempertimbangkan pengetahuan seseorang mengenai pekerjaan, semakin tinggi pengalaman seseorang maka tingkat pengetahuannya dalam bekerja juga akan meningkat sehingga prestasi kerja seseorang juga akan meningkat. Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan juga akan menentukan posisi seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh seseorang maka dalam bekerja dia akan mendapatkan promosi kejabatan yang lebih tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hasil regresi menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu karena arah regresi memiliki arah positif yaitu  $Y = 10,471 + 0,316X_1 + 0,305X_2 + e$
2. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat perhatian terhadap rekrutmen maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Wahyu Septyan Bengkulu. Hal ini menggambarkan dengan adanya rekrutmen yang baik antara karyawan dengan pimpinan dan antara karyawan dengan karyawan yang lainnya maka kinerja dapat ditingkatkan.
3. Penempatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu karena nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan semakin tepat penempatan karyawan maka kinerja juga akan semakin meningkat.
4. Rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Septyan Bengkulu, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja secara bersama-sama.
5. Koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,304. Hal ini berarti bahwa rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 30,4 % sedangkan sisanya ( $100 - 30,4\% = 43,3\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

1. Dalam rekrutmen karyawan disarankan kepada kepala PT. Wahyu Septyan Bengkulu dalam pengisian jabatan yang kosong disarankan menerima karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang lama haruslah memperhatikan pengalaman kerjanya yang sesuai dengan jabatan yang kosong.

2. Kepada kepala PT. Wahyu Septyan Bengkulu agar menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan dan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Rio Pratama, 2017. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk. Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- As'ad, moh. 2016. Seri Ilmu SDM : Psikologi Industri, Edisi Keempat. Yogyakarta : Liberty
- Azizah, Liamantul. 2015. Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). Jurnal Administrasi Bisnis no. 5 vol. 2
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2015. Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Danang, Sunyoto, 2015. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS
- Etsahandy. Odila Fatra. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja Yang Tepat Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Surabaya. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, Marihot T.E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, Melayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardianto, Adi. 2014. Manajemen Rekrutmen. Jakarta: Salemba Empat
- Nasution, Mulia, 2016, Manajemen Personalialia, Djambatan, Jakarta
- Rivai. Veithzal. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Samsudin, Sadili. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia
- Sudiro. Achmad, 2015. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sutisna, 2014, Perilaku Konsumen dan Komunikasi, Edisi kedua,. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Suwatno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis . Bandung: Alfabeta