

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting yang tak terpisahkan dari perkembangan industri. Era revolusi industri 4.0 telah merubah cara berpikir, pola hidup, serta pola interaksi manusia. Era ini memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia untuk mengembangkan keahlian yang sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini. Dalam dunia bisnis perusahaan keahlian yang dominan memberikan dampak yang sangat besar adalah kinerja setiap karyawan. Kinerja memegang peranan yang sangat penting, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan kinerja setiap karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dituntut untuk mampu bersaing dengan secara kreatif inovatif dan agresif dalam melakukan tugasnya masing-masing agar memiliki keunikan dan keunggulan yang dapat ditunjukkan kepada para pelanggan.

Dengan demikian agar mampu bersaing perusahaan hendaknya mampu menciptakan sumber daya yang handal dan produktif serta mengembangkan Sumber daya manusia dengan terstruktur dan berkala. Pengelolaan sumber daya yang handal dan produktif sangat diperlukan untuk efektifitas pada suatu perusahaan. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan perusahaan satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan

memelihara karyawan Rekrutmen dilakukan karena tersedianya lowongan kerja yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi, antara lain karena adanya organisasi baru yang akan didirikan, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, pensiun atau alasan lainnya Menurut Sari et al., (2019) maksud rekrutmen adalah proses menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian khusus untuk menduduki posisi tertentu dalam suatu organisasi. Selain itu, proses rekrutmen bertujuan pula untuk mengumpulkan kandidat terbaik sebanyak-banyaknya untuk dipilih dari yang terbaik diantara yang terbaik.

Menurut Yullyanti, (2009) proses rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Dalam perusahaan penerimaan karyawan merupakan bagian penting karena hal tersebut adalah proses awal untuk menilai kualitas sumber daya manusia yang nantinya akan bekerja di perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan karena peran karyawan yang berkualitas sangat menunjang dan mendukung efektivitas perusahaan. Selain itu, menurut teori yang dikemukakan oleh Castette., Tirawati, (2012:66) pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan *planing* yang ditetapkan, akan memunculkan masalah yang biayanya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan pegawai dengan posisi yang diberikan, kinerja negatif, pegawai bolos, sering terlambat, anti aturan organisasi, dan masa kerja pada jabatan yang tidak pasti.

Menurut Atikawati & Udjang, (2016) seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Menurut Muntu1 & Kawet3, (2017) Seleksi tenaga

kerja adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pencari kerja diterima atau tidak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan.

Pada saat ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangatlah kuat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan calon tenaga kerja yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Bila seleksi tidak dilakukan dengan baik maka upaya yang dilakukan sebelumnya akan terasa sia-sia sebab seleksi dalam sebuah perusahaan akan menentukan baik tidaknya karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang kosong.

Menurut Mekel³, (2014) mengatakan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tanggung jawab kepada karyawan yang lulus seleksi untuk bekerja sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu menangani segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan negatif atas tugas dan pekerjaan, serta tanggung jawab.

Menurut Hasibuan, Yuniarsih, Suwatno, (2013:115) penempatan kerja merupakan lanjutan dari proses seleksi, yaitu menempatkan pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang disiapkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepadanya. Ini berarti bahwa proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat, dimana sebuah proses seleksi dan penempatan kerja tidak akan bisa dilakukan tanpa adanya proses rekrutmen dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulasmi, (2016) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japra Compeed

Indonesia Tbk. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwasanya rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga pihak perusahaan perlu memperhatikan serta meningkatkan berbagai proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja agar kinerja karyawan menjadi lebih baik kedepannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arthur V.T., Olivia.S Nelwan dan Merindo Pandowo 2017) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hanya saja pihak perusahaan tetap perlu memperhatikan juga proses rekrutmen, seleksi dan penempatan sehingga dapat memberikan peningkatan pada kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mengkaji tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan temuan yang berbeda dimana hasil penelitian yang dilakukan (Yulasmu 2016) dan (Siska.T., Jacky.S.B 2018) menyatakan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lain halnya yang dikemukakan oleh Arthur V.T., Olivia.S Nelwan dan Merindo Pandowo (2017) yang menyatakan bahwa rekrutmen seleksi dan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT.Utama Mandiri Finance Cabang Palopo merupakan anak perusahaan salah satu bank terbesar PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk, yang bergerak dalam

bidang pembiayaan dengan skala besar yang lebih difokuskan kepada bidang otomotif, baik baru maupun bekas dengan orientasi bisnis peningkatan volume nasabah beserta pembiayaan yang signifikan, dimana dalam proses rekrutmen seleksi dan penempatan kerjanya tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas juga menggunakan tenaga kerja kontrak.

Berdasarkan kondisi fenomena fakta/empirik dan kesenjangan pendapat para ahli serta hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Utama Mandiri Finance Cabang Palopo

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah proses Rekrutment memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Utama Mandiri Finance kota Palopo?
2. Apakah proses Seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo?
3. Apakah Penempatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerjakaryawan pada PT. Mandiri Utama Finance KotaPalopo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutment terhadap kinerja karyawan pada PT.Utama Mandiri Finance Cabang Palopo
2. Untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Utama Mandiri Finance Cabang Palopo
3. Untuk mengetahui pengaruh proses penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Utama Mandiri Finance Cabang Palopo

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat dari peneliti yaitu

1. Manfaat teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis, ditujukan kepada stakeholder untuk perusahaan publik agar memberikan informasi dalam tingkat kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan informasi dalam pengambilan keputusan untuk merekrut para calon tenaga kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini secara praktis, diharapkan kepada manajer perusahaan agar lebih memperhatikan dalam memilih calon tenaga kerja, agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

3. Manfaat kebijakan

Manfaat kebijakan, diharapkan bisa menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya berkaitan dengan penelitian Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Defenisi Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas untuk mengatur manusia, dalam hal ini memilih, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya menjadi tenaga kerja yang berkualitas, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan adanya sumber daya manusia yang diperoleh organisasi, perlu dilakukan pengembangan termasuk pengembangan etitude, skill serta kemampuan yang dilakukan lewat pendidikan dan pelatihan, membantu karyawan mencapai tujuan kariernya dengan pengelolaan karier, dan memberikan penilaian dalam rangka mencari kekurangan untuk dijadikan motivasi bagi karyawan.

Menurut Surianti (2018) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan daya pikir dan fisik yang dimiliki seseorang. Individu dan sifatnya sebagian dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan yang mendorong pencapaian prestasi kerjanya yaitu keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Tepatnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. Manusia ialah unsur utama di segala kegiatan perusahaan yang didukung oleh peralatan yang handal atau canggih untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Sedangkan menurut Kalesaran et al., (2014) berpendapat bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah personil, pekerja, karyawan atau pegawai. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu lembaga atau

organisasi dalam masyarakat yang membutuhkan peningkatan atau pengembangan, agar dapat mencapai hasil yang optimal.

2.2 Rekrutmen

2.2.1 Defenisi Rekrutmen

Mencari, mengajak, menemukan dan memutuskan beberapa orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang dicari dalam perencanaan sumber daya manusia adalah proses dalam merekrut pekerja. Menurut ARIF, (2018) Rekrutmen merupakan cara menentukan dan memasukkan para pelamar yang dirasa bisa untuk bekerja pada suatu perusahaan, awalnya para pelamar dicari dan berakhir saat lamaran mereka dikumpul, hasilnya ialah sekumpulan orang untuk diseleksi dan dipilih. Sedangkan menurut Yullyanti, (2009) Rekrutmen adalah proses mencari tenaga kerja dengan standar kualifikasi dalam suatu perusahaan. Selaras dengan pendapat dengan Irawan dkk. (1997) yang mengatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari tenaga kerja yang berkualitas untuk dipekerjakan pada suatu instansi.

2.2.2 Metode Rekrutmen.

Kasmir (2016:94) menjelaskan bahwa dalam rekrutmen ada beberapa cara yang perlu dilakukan untuk menarik kemauan seseorang agar datang melamar, yaitu:

1. Informasi yang dikeuarkan benar-benar jelas, baik itu mengenai nama perusahaan, bidang usaha, jabatan yang di butuhkan, upah, tingkatan karir dan sarana serta prasanapada perusahaan.

2. Format lamaran didesain menarik agar mampu menunjukkan kesan yang baik pada perusahaan. Hal ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengisi surat lamaran.
3. Menggunakan media elektronik untuk menyebar lowongan kerja, sesuai dengan kelompok di berbagai media yang digunakan. Metode ini juga akan memberikan kesan yang baik bagi perusahaan. Pelamar kerja yang berjuakitas biasanya hanya memasukkan lamarannya di media yang mudah diakses.
4. Menyebarkan famplet di fasilitas umum seperti perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas serta reputasi yang baik. Hal ini dianggap penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang kualitasnya baik.
5. Waktu perekrutan yang diberikan harus disesuaikan, sehingga dapat memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 10 hari atau 1 bulan.

2.2.3. Proses Rekrutmen.

Proses rekrutmen menurut (ARIF, 2018) proses rekrutmen karyawan ialah proses yang baik harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama perusahaan sampai jangka waktu yang wajar, untuk menjamin tenaga kerja yang dipilih adalah yang paling cocok dengan kriteria yang telah dicari, juga jumlah yang dibutuhkan memerlukan usaha-usaha yang sistematis. Maksudnya adalah sebagai berikut: pemeriksaan dokumen, psikotes, tes intelegensi, tes Kepribadian, tes bakat dan kemampuan, tes Kesehatan, dan wawancara.

2.2.4 Penentu Dasar Rekrutmen

Proses Rekrutmen kini mempunyai istilah yang populer yaitu: *Job Analisis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Description*, *Job Evaluation*, dan *Job Classification*. Berikut penjelasannya :

1. *Job analisis* (analisa jabatan) merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dengan persyaratan keterampilan dari seseorang yang akan dipekerjakan dan jenis sebuah pekerjaan.
2. *Job description* (uraian jabatan) adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh bagian analisis jabatan dalam susunan yang tersistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan, Yoder (2010).
3. *Job specification* (persyaratan jabatan) ialah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik Moekijat (2010)
4. *Job evaluation* (penilaian jabatan) Menurut Moekijat (2010) adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.
5. *Job classification* (penggolongan jabatan) merupakan pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama Moekijat : (2010)

2.2.5 Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen.

Setelah diketahui spesifikasi jabatan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber tersebut bisa berasal dari dalam dan luar perusahaan :

1. Sumber Internal

Ada beberapa kebaikan yang terkandung pada sumber internal yaitu :

- 1) Terbilang murah.
- 2) Dapat memelihara kelayalitan dan meningkatkan motivasi pada diri karyawan yang ada.
- 3) Karyawan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan.

Selain kebaikan sumber internal juga memiliki kelemahan yaitu :

- 1). Pembatasan terhadap bakat-bakat.
- 2). Mengurangi peluang.
- 3). Dapat meningkatkan puas diri.

2. Sumber Eksternal

Sumber-sumber ini berasal dari luar yaitu:

- 1) Perusahaan sejenis
- 2) Lembaga pendidikan
- 3) Referensi karyawan atau teman
- 4) Serikat-serikat buruh
- 5) Pencangkokan dari perusahaan lain
- 6) Nepotisme atau kenalan
- 7) Pasar tenaga kerja atau iklan melalui media massa

8) Dan sumber-sumber lainnya.

2.2.6 Tujuan dan Filosofi Rekrutmen

1. Tujuan Rekrutmen

Serangkaian aktivitas yang dimulai saat sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan karyawan yang diinginkan (*qualified*) sesuai dengan lowongan atau jabatan yang kosong disebut rekrutmen. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya dengan kualifikasi yang telah ditentukan atau sesuai kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik (Rivai, 2019:150).

2. Filosofi Rekrutmen

Salah-satu kunci dalam filosofi rekrutmen adalah apakah akan mempromosikan sebagian besar keadaan internal perusahaan, atukah akan mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan disemua jenjang perusahaan. Beberapa organisasi, seperti *General Electric Co.*, dan *United Parcel Service*, menitik beratkan pada pengembangan dan penyosialisasian pimpinan-pimpinan didalam perusahaan, mulai dari bawah sekali. Organisasi lainnya lebih menggemari Pengangkatan individu yang terbukti berbakat dari luar perusahaan.

2.2.7 Kendala rekrutmen

Menurut Hasibuan (2010:44), dalam proses merekrut perusahaan menghadapi kendalaseperti berikut:

1. Kebijakan Perusahaan

Keputusan suatu perusahaan merupakan gambaran berhasil atau tidaknya proses rekrutmen karyawan. Kebijakan perusahaan ini akan sangat mempengaruhi proses rekrutmen seperti kompetensi, promosi, status karyawan, kesejahteraan dan lain-lain.

2. Persyaratan Jabatan

Semakin banyak syarat yang diberikan kepada para pelamar maka orang yang mendaftar akan semakin sedikit. Jika sebaliknya maka akan banyak yang melamar pekerjaan.

3. Pelaksanaan Rekrutmen

Jika proses rekrutmen dilakukan secara terbuka maka semakin banyak pelamar yang akan mendaftar dan begitu pula sebaliknya.

4. Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Bila banyak orang yang membutuhkan pekerjaan maka semakin banyak pelamar kerja yang serius akan mendaftar.

5. Solidaritas Perusahaan

Setiap perusahaan harus memiliki tingkat kesolidaritas agar kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan dapat terbangun.

6. Kondisi Lingkungan Eksternal

Bila situasi perekonomian sedang berkembang dengan pesat dan persaingan sangat akan membuat jumlah pelamar semakin sedikit.

2.2.9. Indikator-indikator Rekrutmen.

1. Dasar Pemilihan Karyawan

Dasar Pemilihan Karyawan Yaitu Proses Menentukan Calon Karyawan Sesuai Kapasitas Dan Karakter Karyawan.

2. Sumber Pemilihan Karyawan

Sumber Pemilihan Karyawan Yaitu Proses Untuk Menarik Dan Menyaring Serta Memilih Karyawan Yang Sekiranya Tepat Dan Sesuai Dengan Ketentuan Perusahaan.

3. Metode Pemilihan Karyawan

Metode Pemilihan Karyawan Yaitu Tata Cara Untuk Melakukan Pemilihan Pada Calon Karyawan Melalui Metode Iklan, Rekomendasi Dari Perusahaan Internal, Agen Penyedia Tenaga Kerja dan Lembaga Pendidikan.

2.3 Seleksi.

2.3.1 Defenisi Seleksi

Seleksi merupakan usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Menurut Poernomo & Hartono, (2019) kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak disebut seleksi. Prosesnya dimulai saat kelompok para pelamar yang memenuhi syarat telah didapatkan melalui rekrutmen. Hal ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan sebelum waktu pengadaan personalia diambil. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya-upaya sebelumnya yang dilakukan akan sia-sia.

Sedangkan menurut Sari et al., (2019) seleksi adalah kegiatan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai

dilaksanakan. Proses pemilihan ini dinamakan dengan seleksi. (Surianti1, 2018) juga mengatakan kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan adalah seleksi. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan.

2.3.2. Kriteria dan Teknik Seleksi

Menurut Simamora (2004:202) pada umumnya dapat dirangkum kriteria dalam beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Teknik seleksi dilakukan dengan cara yaitu :

1. Interview
2. Tes psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

2.3.3 Tujuan Proses Seleksi

Menurut Hasibuan (2011:49) seleksi dalam suatu perusahaan bertujuan untuk mendapatkan karyawan seperti berikut :

1. *Qualified* dan potensial
2. Jujur dan berdisiplin
3. Cakap dengan penempatannya
4. Terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Memenuhi persyaratan undang-undang pekerjaan
6. Dapat bekerja sama dengan setiap orang
7. Dinamis dan kreatif
8. Mampu berinovasi dan bertanggung jawab
9. Loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi *turn over* karyawan.

2.3.4 Metode Seleksi

Proses pemilihan karyawan yang dilaksanakan perusahaan maupun organisasi social dalam penerimaan dikenal dengan dua cara yaitu :

1. Metode Non ilmiah

Seleksi dengan non ilmiah dilaksanakan tidak didasarkan kepada kriteria, standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Berikut ada beberapa unsur-unsur yang diseleksi biasanya hanya meliputi hal-hal yaitu :

- 1) Surat lamaran bermaterai atau tidak
- 2) Ijazah dan daftar nilai
- 3) Surat keterangan pengalaman kerja
- 4) Referensi atau rekomendasi dari pihak yang bisa dipercaya
- 5) Wawancara langsung dengan pelamar

- 6) Penampilan dan keadaan fisik (cantik atau ganteng)
- 7) Keturunan dari yang melamar pekerjaan
- 8) Catatan pelamar

Seleksi non ilmiah kurang dapat dipertanggungjawabkan karena sering memperoleh karyawan baru yang tidak cakap menyelesaikan pekerjaannya, bahkan menimbulkan kesulitan-kesulitan pada perusahaan, karena tulisan yang baik, tampang yang cakap, bicara yang lancar belum tentu terampil dan bergairah bekerja dan jika sebaliknya, bisa jadi lebih terampil, bergairah, kreatif, dan loyal terhadap pekerjaan.

2. Metode Ilmiah

Seleksi dengan metode ilmiah didasarkan kepada *job specification* dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu berupa surat pernyataan tertulis yang berisi tentang berbagai tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan oleh seseorang yang memangku jabatan tertentu, kondisi kerja, peralatan dan material serta informasi yang akan digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Seleksi metode ilmiah berguna untuk menganalisis secara cermat tentang unsur-unsur yang akan diseleksi supaya diperoleh karyawan yang kompeten dengan penempatan yang tepat. Seleksi ilmiah hendak dilaksanakan dengan cara-cara berikut :

1. Cara kerja yang jelas dan sistematis
2. Berfokus kepada prestasi kerja
3. Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan
4. Berdasarkan kepada *job analysis* dan ilmu sosial lainnya

5. Berpedoman kepada undang-undang perburuhan.

2.3.5 Kualifikasi Dasar Seleksi.

Menurut Martoyo (2006:43) ada beberapa kualifikasi yang mendasari atau menjadi dasar dalam proses pemilihan, yaitu :

1. Keahlian, merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi, kecuali bagi jabatan yang tidak memerlukan keahlian sebagaimana dimaksud.
2. Pengalaman, dalam proses pelamaran suatu pekerjaan cukup penting artinya dalam proses seleksi. Karena mereka yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dipandang lebih mampu dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan.
3. Umur, perhatian dalam proses seleksi juga bertujuan pada masalah “umur” pelamar. Usia muda dan usia lanjut tidak menjamin diterima atau tidaknya seorang pelamar.
4. Jenis Kelamin, sebagai dasar seleksi jenis kelamin memang sering pula diperhatikan, terlebih-lebih untuk jabatan tertentu.
5. Pendidikan, kualifikasi pelamar merupakan cermin dari hasil pendidikan dan latihan sebelumnya.
6. Keadaan Fisik, kondisi fisik seorang pelamar kerja turut memegang peranan penting dalam proses seleksi.
7. Tampang, dalam jabatan tertentu merupakan salah satu kualifikasi yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

8. Bakat (*attitude*) seorang pelamar turut pula memegang kunci sukses dalam proses seleksi.
9. Temperamen, faktor endogen yang tidak dapat diubah dan merupakan pembawaan seseorang yang tidak dapat dipengaruhi oleh pendidikan melainkan berhubungan langsung dengan emosi seseorang.
10. Karakter, karakter adalah faktor eksogen seseorang dapat diubah melalui pendidikan berbeda dengan temperamen, meskipun ada hubungan yang erat antara keduanya.

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka sebaiknya memiliki persyaratan/kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi antara lain:

1. Interview
2. Tes psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

2.3.6 Hambatan Seleksi

1. Tolak ukur, yaitu kesulitan untuk menentukan standar yang akan digunakan untuk mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektivitas. Misalnya:

kejujuran, kesetiaan, dan prakarsa dari pelamar mengalami kesulitan. Bobot nilai yang diberikan didasarkan pada pertimbangan yang subjektif,

2. Penyeleksi, kesulitan mendapatkan penyeleksian yang, jujur dan objektif penilainnya.
3. Pelamar, sulit untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. Mereka selaluberusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik-baik saja tentang dirinya, sedangkan yang negatif disembunyikan.

2.3.7 Indikator-indikator Seleksi

1. Kesesuaian kemampuan calon karyawan dengan pekerjaan

Yaitu proses untuk memilih calon karyawan sesuai dengan bakatnya

2. Kesesuaian keterampilan calon karyawan dengan pekerjaan

Yaitu proses untuk memilih calon karyawan sesuai dengan kelebihan calon karyawan.

3. Kesesuaian pengetahuan calon karyawan dengan pekerjaan

Yaitu proses memilih calon karyawan sesuai dengan skilnya masing-masing.

2.4 Penempatan Kerja.

2.4.1 Defenisi Penempatan Kerja.

Penempatan (*placement*) merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Menurut Kalesaran et al., (2014) penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang

lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Penempatan sebagai suatu langkah eksperimental yang sebenarnya bukanlah merupakan sebuah keputusan final. Mathis dan Jackson (2006:262) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Sedangkan menurut (Sari et al.,2019) mengemukakan bahwa “penempatan (*placement*) dilakukan dengan mencocokkan seseorang dengan jabatan yang akan diberikan, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan keterampilan dan kemampuan, referensi dan kepribadian yang dimiliki karyawan”. Menurut (ARIF, 2018) Penempatan adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja.

2.4.2 Faktor-faktor Pertimbangan Penempatan Kerja.

Menurut Sastrohadiwiryono (2002), dalam penempatan perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal seperti berikut:

1. Prestasi Akademis, karyawan yang bersangkutan harus melakukan tugas dan pekerjaannya serta wewenang dan tanggung jawabnya, maka dari itu prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan.

2. Faktor Pengalaman, seseorang yang memiliki pengalaman bekerja yang banyak memberikan kecenderungan bahwa karyawan memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya keterbatasan pengalaman bekerja yang dimiliki akan makin rendah tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki.
3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental, karyawan yang ingin ditempatkan perlu dipertimbangkan pada tempat mana dia diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi yang dimiliki. Faktor kesehatan fisik dan mental yang menjadi acuannya, meskipun kurang akurat terhadap tingkat kepercayaan terhadap hasil tes kesehatan dilakukan terutama kondisi fisik, namun secara sepintas dapat dilihat kondisi fisik.
4. Faktor Sikap, sikap, dalam penempatan karyawan faktor sikap hendaknya menjadi pertimbangan bagi manajer perusahaan, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan perusahaan maupun bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari perusahaan itu sendiri.
5. Faktor Status Perkawinan, dengan mengetahui status perkawinannya dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan. Misalkan karyawan yang belum menikah ditempatkan di cabang perusahaan diluar kota dan sebaliknya karyawan yang sudah menikah ditempatkan pada perusahaan di dalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.
6. Faktor Usia, biasanya karyawan yang usianya sudah tua akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang usianya lebih muda. Faktor usia perlu dipertimbangkan dengan maksud untuk

menghindarkan rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

2.4.3 Faktor-Faktor Dalam Penempatan Kerja Karyawan.

Menurut Wahyudi yang dikutip Suwatno (2008:129) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:
 - 1) Pendidikan yang disyaratkan
 - 2) Pendidikan alternative
2. Pengetahuan Kerja, pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keahlian/Keterampilan Kerja Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:
 - 1) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain
 - 2) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
 - 3) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman Kerja. Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalamankerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk:

- 1) Pekerjaan yang harus ditempatkan
- 2) Lamanya melakukan pekerjaan

2.4.4 Indikator-indikator Penempatan Karyawan.

1. Pengalaman kerja adalah ketampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatsn karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan
2. Pendidikan karyawan adalah suatu program yang dirancang untuk dapat meningkatkan pengetahuan pekerja terhadap keseluruhan lingkungan kerjanya
3. Keterampilan karyawan adalah keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek contohnya keterampilan mental (analisa), membuat keputusan, menghitung dan menghafal

2.5 Kinerja Karyawan.

2.5.1 Defenisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Atikawati & Udjang, (2016) hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika disebut kinerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan

periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja atau prestasi sebenarnya pengalih bahasaan dari bahasa Inggris *performance*. Sedangkan menurut Kalesaran et al., (2014) kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dan menurut Sari et al., (2019) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis.

2.5.2 Pengukuran Kinerja.

Tujuan Pengukuran kinerja Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012: 187) mempunyai tiga tujuan, yaitu:

1. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggung jawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Pengukuran kinerja menurut Dessler dalam Pasolong (2013: 182) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada di atas rata-rata. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah cara menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja

tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

2.5.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiyono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*).

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*).

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan- pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*).

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*).

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal

merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreativitas (*Creativity*).

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Inovation*).

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (*Initiative*).

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.5.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.

1. Kualitas karyawan yaitu suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2. Kuantitas karyawan yaitu jumlah yang dihasilkan seperti, jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan
3. Ktetapan waktu karyawan yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

2.6 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Darwis Meyandie Nasution (2019)	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Dian Bahari Sejati	Variabel Bebas: Rekrutmen dan Seleksi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan keinginan berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu proses rekrutmen dan seleksi dijalankan dengan baik maka perusahaan akan memperoleh karyawan yang tepat dan akan mampu meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi dari waktu ke waktu.
2	Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong Silcyljeova, dan Moniharapon (2016)	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo	Variabel Bebas: Rekrutmen dan Seleksi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Dengan demikian hipotesis terbukti.
3	Frans	Pengaruh	Variabel	Hasil pengujian hipotesis

	Hendrik Kalesaran, Silivya L. Mandey, dan Peggy A. Mekel (2014)	Motivasi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Sulawesi Utara	Bebas: Motivasi, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir. Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	menjelaskan bahwa motivasi, penempatan kerja, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja dan pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BLH. Pimpinan perusahaan sebaiknya memperhatikan motivasi karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan begitu akan dapat meningkatkan kinerja para pegawai sehingga dapat mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan ataupun organisasi
4	Hadi Poernomo dan Hartono (2019)	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo	Variabel Bebas: Rekrutmen dan Seleksi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa : (1) rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel} (4,568 > 2,03951)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel} (3,899 > 2,03951)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara

				bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($124,391 > 4,15$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (4) rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar yakni 0,503 jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi seleksi yakni 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai thitung yang terbesar yakni 4,568 jika dibandingkan dengan nilai thitung seleksi yakni 3,899.
5	Ena Atikawati dan Raswan Udjang (2016)	Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Rekrutmen dan Seleksi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, Pengaruh antara rekrutmen dengan kinerja karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Pengaruh antara seleksi dengan kinerja karyawan Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta, didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja

				<p>karyawan. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta didapatkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta adalah seleksi.</p>
6	<p>Kadek Maita Jaya, Ni Nyoman Ari Novarin, dan I Wayan Suarjana (2016)</p>	<p>Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung & Suites Ubud</p>	<p>Variabel Bebas: Rekrutmen dan Seleksi</p> <p>Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F di peroleh F hitung sebesar 74,623 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Ini berarti variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terlihat dari hasil uji T diperoleh nilai T hitung sebesar 3,957 dengan nilai sig $0,000 < (0,05)$ maka H_0 ditolak. Sedangkan nilai T hitung Seleksis sebesar 2,274 dengan nilai sig $0,029 < (0,05)$ artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Rekrutmen merupakan variabel yang dominan</p>

				atau paling besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan oleh manajemen Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.
7	Marhamila Sari, Misransyah Akos dan Muhammad Akbar (2019)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pns (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin)	Variabel Bebas: Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, (2) seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, (3) penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin, dan (4) penempatan adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pemerintah non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin.
8	Muh. Arif (2018)	Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Rekrutmen dan Penempatan Kerja Variabel	Hasil Uji Regresi Linear Berganda diperoleh persamaan: $Y = 19.180 + 0.051X_1 + 0.161X_2$. Kemudian dari hasil Uji secara Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel rekrutmen

		Pada Hotel Oase	Terikat: Kinerja Karyawan	<p>dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel rekrutmen dan penempatan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.703. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 70.3 % terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 29,7 % adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
9	Muhammad Rafiidan Seno Andri (2015)	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank RiauKepri	Variabel Bebas: Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable rekrutmen (X1) dengan variable kinerja (Y), maka dengan hasil penelitian tersebut hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara

		Pekanbaru		<p>rekrutmen dan kinerja karyawan secara parsial diterima. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable penempatan (X2) dengan variable kinerja (Y), maka dengan hasil penelitian tersebut hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penempatan dan kinerja karyawan secara parsial diterima. Hasil penelitian menunjukkan variabel rekrutmen (X1) dan variabel penempatan (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y), maka dengan hasil penelitian tersebut hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variable rekrutmen (X1) dan variable penempatan (X2) secara simultan (bersama-sama) dengan variable kinerja (Y) diterima. Variabel rekrutmen (X1) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja (Y) karena memiliki nilai yang paling besar dibandingkan variabel penempatan (X2), maka hipotesis yang menyatakan variable penempatan (X2) merupakan variabel paling dominan berpengaruh.</p>
--	--	-----------	--	--

10	Nurul Aisyah, SE, MM dan Angelia Giovanni (2018)	Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Maya Pada Internasional, Tbk	Variabel Bebas: Rekrutmen dan Seleksi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian dapat diketahui, bahwa adanya hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja yang sangat kuat yaitu sebesar 0,887 (88,7%) adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Besarnya angka koefisien determinasi 0,786 atau sama dengan 78,6%, sedangkan sisanya yaitu 21,4% (100%-78,6%) dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya dan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka H1 diterima, persamaan regresi signifikan, sehingga persamaan regresi yang dapat dibentuk yaitu: $Y = 7,722 + 0,802X$, oleh karena itu tingkat motivasi yang ada harus tetap dipertahankan

				<p>dan harus lebih ditingkatkan lagi khususnya pada kinerja karyawan itu sendiri.</p> <p>ditolak.</p>
11	Sari Sundari (2018)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi dalam Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Variabel Bebas: Rekrutmen dan Seleksi</p> <p>Variabel Terikat: Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil dalam penelitian ini didapatkan berdasarkan persamaan struktural Dari analisis jalur adalah rekrutmen dan seleksi berpengaruh sebesar 22,2% terhadap penempatan kerja. Rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh sebesar 20,4% terhadap kinerja karyawan maka sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Analisis jalur ini menunjukkan bahwa variable rekrutmen tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja melainkan hanya berpengaruh terhadap penempatan kerja dan seleksi berpengaruh langsung terhadap kinerjakaryawan di meikarta.</p>
12	Rigska R. Muntu, Vicktor. P.K. Lengkong dan Raymond Ch Kawet (2017)	Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank	<p>Variabel Bebas: Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja</p> <p>Variabel Terikat: Kinerja</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan secara parsial seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan penempatan karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan</p>

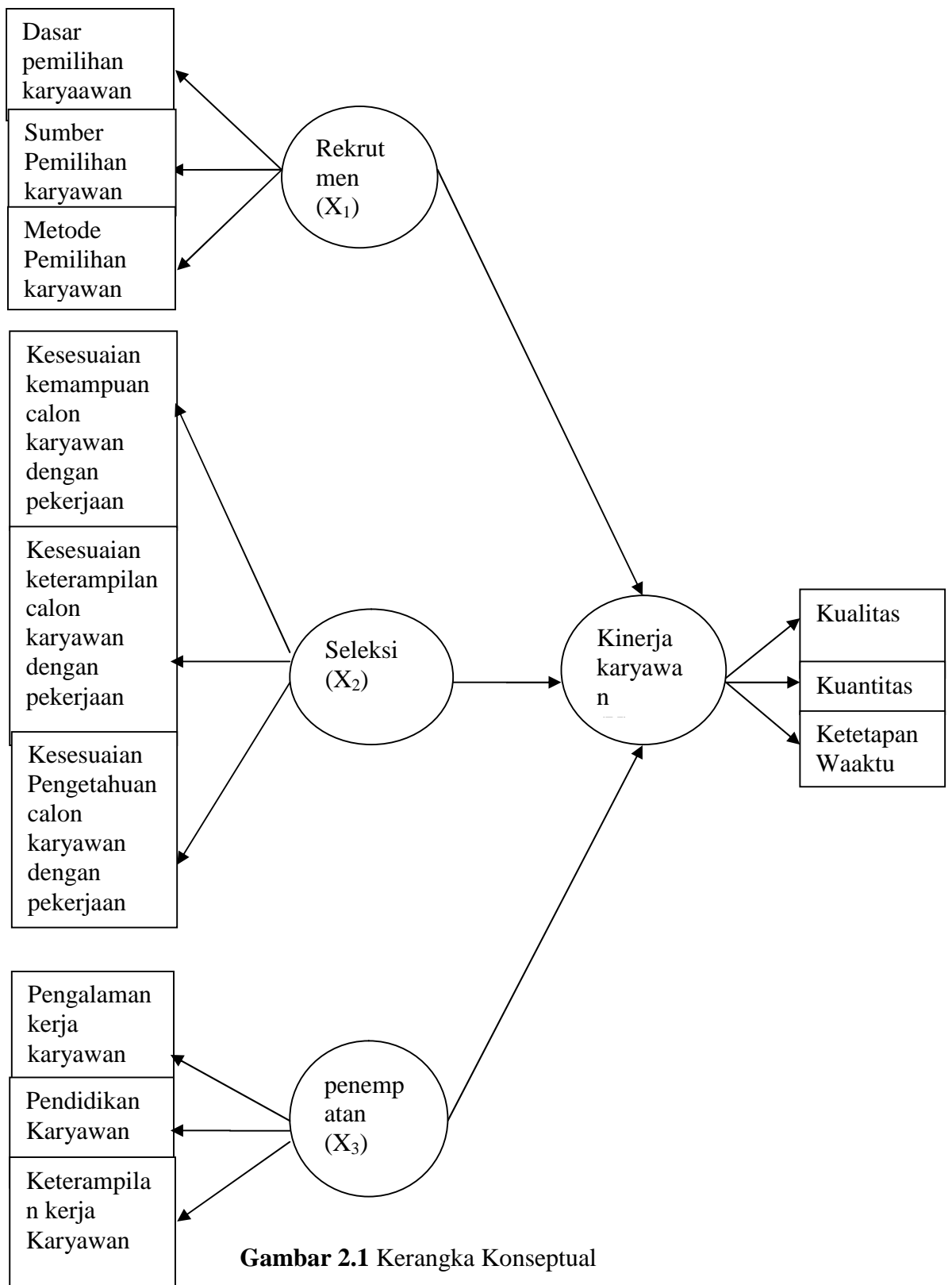
		Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado	Karyawan	seleksi, pelatihan dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado untuk lebih memperhatikan variabel-variabel di penelitian ini yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13	Sandi Nasrudin Wibowo (2018)	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Bebas: Rekrutmen dan Penempatan Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	Hasil pengolahan data dan interpretasi data terhadap masing-masing variabel dan dimensi pada masing-masing variabel disimpulkan sebagai berikut: rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan sistem rekrutmen, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai: penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin tinggi penempatan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai; dan rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik pelaksanaan rekrutmen dan semakin tinggi penempatan akan semakin meningkat kinerja

				pegawai.
14	Surianti,dan Edi Wijaya (2018)	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sutomo Sukses Sejati	Variabel Bebas: Rekrutmen dan Seleksi Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menjelaskan Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja pegawai khususnya pada PT. Sutomo Sukses Sejati, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pada PT. Sutomo Sukses Sejati adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.
15.	Yulasma (2016)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung $2,012 > 2,000$ dengan tingkat dignifikan ($0,049 < 0,05$). (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung $2,196 > 2,000$ dengan tingkat

				<p>signifikan ($0,033 < 0,05$). (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung $2,833 > 2,042$ dengan tingkat signifikan ($0,007 < 0,05$). Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui nilai F hitung $17,640 > F$ tabel $3,13$ dengan tingkat signifikan ($0,000 > 0,05$). Maka penulis berkesimpulan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) nilainya adalah $0,504$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase kontribusi variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar $50,4\%$ sisahnya 41% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.</p>
--	--	--	--	--

2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas,peneliti mengidentifikasi tiga variabel yaitu Rekrutmen (X_1) Seleksi (X_2), Penempatan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan teoritis dari uraian di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Mandiri Utama Finance Kota Palopo

H₂: Diduga bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo

H₃: Diduga bahwa penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Menurut Sugiyono (2014:11) pendekatan kausalitas merupakan salah satu bentuk penelitian asosiatif, dimana penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan memberikan informasi mengenai fenomena variabel yang mempengaruhi sehingga mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut masalah penelitian.

1.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Mandiri Utama Finance yang berada di jalan andi kambo. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Adapun Waktu penelitian adalah 2 bulan terhitung dari bulan juli- bulan agustus.

1.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiono (2016 : 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Utama Finance Kota Kota Palopo, secara keseluruhan pegawai PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo, berjumlah 40 karyawan

Teknik sampel menurut Sugiono (2016: 81) adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode “*sampling jenuh*”. Metode *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011:82).

Sampel menurut Sugiono (2016: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah bagian dari jumlah seluruh karyawan yang digunakan sebanyak 34 responden yang dipilih berdasarkan *sampling jenuh*.

Tabel 3.1
Daftar Karyawan PT. MUF Cabang Kota Palopo

No	Nama	Jumlah
1	Karyawan Tetap	24
2	Karyawan tidak Tetap	10
JUMLAH		34

Sumber data diolah tahun 2020 PT Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

1.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

1.4.1 Jenis data

Jenis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data primer, data primer merupakan data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Plopo. Dalam penelitian ini data primer yang

dikumpulkan adalah data yang di peroleh dari mengajukan beberapa kuesioner menggunakan skala Likert lima poin yaitu:

1. Sangat Setuju (SS = 5)
2. Setuju (S = 4)
3. Netral (N = 3)
4. Tidak Setuju (TS = 2)
5. Sangat Tidak Setuju (STS = 1)

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden penelitian. Penelitian tidak perlu memberikan instruksi kepada responden penelitian, Karena dalam isi kuesioner telah dicantumkan penjelasan bagaimana cara pengisian kuesioner, sehingga dapat diasumsikan bahwa responden penelitian dapat memahami cara pengisian kuesioner yang benar dan tepat.

Selain itu untuk mendapatkan data yang diperlukan peneliti guna menunjang penelitian maka dibutuhkan beberapa teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini dapat dikumpulkan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan

Teknik mengumpulkan data dengan cara melakukan survey lapangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Jenis penelitian ini dapat dilakukan untuk mendapatkan data primer, terdiri dari:

2. Kuesioner

Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden penelitian yaitu karyawan PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo dengan mengajukan daftar pertanyaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara berstruktur yang dianggap perlu.

1.5 Defenisi Operasional variabel

Operasional variabel digunakan untuk menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, termaksud konsep maupun indicator. Tujuannya adalah supaya memudahkan pengertian dan menghindari kekeliruan dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen yaitu variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independen yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisivariabel	Indikator
1.	Rekrutmen	Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sejumlah calon pegawai yang dilakukan oleh PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan.	- Dasar Pemilihan karyawan - Sumber Pemilihan Karyawan - Metode Pemilihan Karyawan
2.	Seleksi	Seleksi	- Kesesuaian

		merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak.	Kemampuan calon Karyawan dengan Pekerjaan - Kesesuaian Keterampilan calon Karyawan dengan Pekerjaan - Kesesuaian Pengetahuan calon Karyawan dengan Pekerjaan
3.	Penempatan Kerja	Penempatan Kerja adalah tindak lanjut dari seleksi yang dilakukan oleh PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo yaitu dengan menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut.	- Pengalaman Kerja Karyawan - Pendidikan Karyawan - Keterampilan kerja Karyawan
4.	Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-	- Kualitas - Kuantitas - Ketetapan Waktu

		masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi oleh PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo	
--	--	--	--

1.6 Instrumen Penelitian.

Instrument penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas dan angket yang berisi beberapa item pertanyaan tentang persepsi terhadap masalah penelitian. Selain angket, terdapat juga wawancara sebagai tindak lanjut dari pemberian angket agar hasil penelitian lebih akurat

3.7 Analisis Data

Untuk dapat mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka perlu dilakukan pengukuran dengan memakai alat analisis statistik. Pemakaian alat analisis statistik diharapkan dapat mengungkap atau mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara kuantitatif hingga memudahkan peneliti untuk dapat mengambil kesimpulan secara otentik.

Adapun alat analisis statistik yang digunakan agar mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja merupakan regresi linear berganda, alasan digunakannya regresi linear berganda dalam penelitian yang terkait dengan permasalahan dan hipotesis yang diajukan penelitian. Regresi linear berganda merupakan suatu analisis digunakan agar bisa diketahui bahwa ada pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utma Finance Kota Palopo.

3.7.1 Metode Analisis Data.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengukur suatu validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor variabel. Uji signifikan dilakukan dengan melihat nilai *signifikansicorrelation* pada taraf signifikan 0,5. Artinya suatu item dikatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

2. Uji Reliabilitas.

Menurut Ghozali (2016) uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila jawaban dari seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik (*Cronbach Alpha*). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik.

Uji asumsi klasik merupakan salah satu syarat yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik dibagi menjadi empat sebagai berikut:

1. Uji Normalitas.

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal maupun tidak. Model regresi yang benar yaitu yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Metode yang dapat digunakan untuk normalitas yaitu analisis grafik dan analisis statistik.

2. Uji Multikolinearitas.

Uji ini mempunyai tujuan untuk menguji model regresi didapatkan adanya korelasi antara variabel independen. Model yang benar seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* pengukur variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai toleransi rendah samadengan nilainya VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) serta menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum digunakan yaitu *tolerance* 0,10 atau sama nilainya dengan VIF diatas 10.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji ini mempunyai tujuan untuk menguji model regresi yang didalamnya ada ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang benar yaitu homokedastisitas ataupun tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukannya analisis grafik.

3.7.3 Analisis Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau

negatif. Analisis regresi linear berganda merupakan hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dan variabel dependent (Y). Analisis ini yang bertujuan agar mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan dependennapaka masing variabel independent ada pengaruh positif atau negatif dan memprediksi nilai variabel dependent apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan ataupun penurunan, data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Dalam rumus persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Nilai Intercept (konstan)
- b = Koefisien Regresi
- X_1 = Rekrutmen
- X_2 = Seleksi
- X_3 = Penempatan Kerja
- e = Error

3.7.4 Uji t (uji parsial).

Uji t dilakukan agar mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independent Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja pada variabel dependen Kinerja Karyawan. Signifikansi dapat diestimasi dengan cara melihat nilai signifikan, jika dilihat nilai signifikan $<0,05$ maka variabel independent secara individu mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika kita melihat nilai signifikan $>0,05$ maka dapat jelaskan bahwa variabel dependensecara parsial tidak mempengaruhi variabel dependent.

3.7.5 Uji f (simultan).

Uji f digunakan agar kita bisa mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel independen secara signifikan terhadap variabel dependen. Dimana jika nilai signifikan $< 0,05$ atau variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh pada variabel dependen, artinya ada perubahan yang terjadi pada variabel terikat yang bisa dijelaskan oleh adanya perubahan yang terjadi antara variabel terikat dengan variabel bebas, yang dimana tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,5%.

3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi adalah besaran yang memperlihatkan bahwa besar dari variasi-variasi dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan demikian, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Mandiri Utama Finance

PT. Mandiri Utama Finance merupakan anak perusahaan PT. Mandiri (persen) tbk yang bergerak di sektor pembiayaan multiguna untuk melayani masyarakat indonesia dengan cara pembayaran secara cicilan (angsuran) per bulan. MUF berdiri secara resmi pada tanggal 21 januari 2015 dan telah terdaftar serta diawasi oleh regulator Otoritas jasa keuangan Nomor 29/POJK. 05/2014. PT.Mandiri Utama Finance membuka cabang dipalopo dan di resmikan pada hari senin tanggal 18 september 2018, MUF Palopo merupakan cabang ketujuh di wilayah sulawesi yang dibuka setelah cabang makassar, Kendari, Pare-pare, Bone, Mamuju, Dan Gorontalo. Untuk awal MUF Palopo menargetkan RP. 1 Miliar sampai akhir 2018.

PT. Mandiri Utama Finance menargetkan menjadi perusahaan pembiayaan terbesar di Tahun 2021, Mandiri Utama Finance juga termasuk kelompok perusahaan multifinance Besar, Karena aset perusahaan yang mencapai satu triliun dan dibiayai oleh salah-satu Bank terbesar di indonesia yaitu Bank Mandiri. Segmen pembiayaannya, bidang otomotif, baik baru maupun bekas. Orientasi bisnis Mandiri Utama Finance pada volume dan di dukung oleh otomatisasi sistem yang terintegrasi antara cabang dan kantor pusat. Dalam mendukung aktivitas operasional, Mandiri Utama Finance dibantu dengan total 70 jaringan kantor, yang terdiri dari 22 jaringan kantor Cabang dan 48 Jaringan kantor Non

Cabang. dan dari sisi profitabilitas, Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo pada bulan Desember 2018 telah berhasil membukukan profit lebih dari Rp 7 miliar. Selain itu Mandiri Utama Finance Cabang Palopo memiliki karyawan sebanyak 34 orang.

4.1.2 Lokasi PT Mandiri Utama Finance

PT. Mandiri Utama Finance berlokasi di Jl. Andi Kambo, Salekoe, Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. MUF beroperasi dari 70 kantor yang mencakup 22 kantor cabang, 48 kantor Non Cabang

4.1.3 Visi Dan Misi

1. Visi

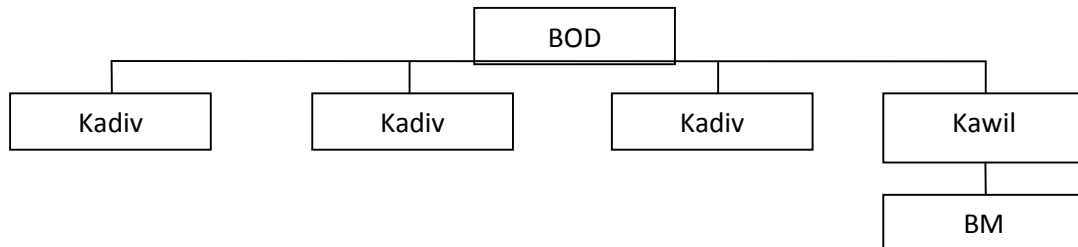
To Be The Most Progressive and Reliable Multi finance In Indonesia

2. Misi

1. Berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan kredit masyarakat untuk mensejahterakan bangsa
2. Memberikan keuntungan manfaat optimal bagi Stakeholder
3. Membangun sumber daya manusia profesional dan pantang menyerah melalui budaya kerja PERWIRA
4. Menjadi institusi yang menyenangkan dan membanggakan dalam berkarya meraih prestasi terbaik

4.1.4 Sturuktur Organisasi

Struktur Organisasi PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo



Gambar 4.1

Sumber: PT. Mandiri utama Finance Kota Palopo, 2020

4.2 Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah Karyawan PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Untuk menjabarkan latar belakang responden yang menjadi sampel penelitian. Berikut tabel deskripsi profil responden berdasarkan usia dan pendidikan. Sebagaimana di sajikan pada table 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

NO.	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner yang di sebar	40
2.	Kuesioner yang di kembalikan	34
3.	Kuesioner yang tidak di kembalikan	6
4.	Tingkat Pengembalian	$34/40 \times 100\% = 85\%$

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa 40 kuesioner yang disebar, terdapat 6 kuesioner yang tidak mendapat respon atau tidak dikembalikan oleh responden, dan sebanyak 34 kuesioner yang di kembalikan sehingga persentase tingkat pengembalian kuesioner adalah 85%.

Penyebaran sebanyak 40 kuesioner dilakukan pada bulan september 2020 sekaligus pengumpulan pada waktu yang sama, sebanyak 34 kuesioner

dikembalikan dapat diolah seluruhnya. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
20-25	11	32.4
26-30	23	67.6
Total	34	100.0

Sumber : Data Lampiran 3,2020

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan usiaKategori 20-25 sebanyak 11 (32.4), 26-30 sebanyak 23 (67.6) dan kategori 31-35 untuk sementara belum ada.

Tabel 4.3Karakteristik responden berdasarkan jenjang Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	2	5.9
D3	8	23.5
S1	23	67.6
S2	1	2.9
Total	34	100.0

Sumber : Data Lampiran 3,2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan usia Kategori 20-25 sebanyak 11 (32.4), 26-30 sebanyak 23 (67.6) dan kategori 31-35 untuk sementara belum ada.

4.3 Deskripsi Statistik

Statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2012:21).Berikut ini adalah hasil analisis statistik sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Statistik Jawaban Responden.

Variabel	Frekuensi										Total Sampel
	SS		S		TS		KS		STS		
Rekrutmen (X ₁)	9	26,47%	6	17,64%	7	17,64%	9	26,4%	11	32,35%	34
Seleksi (X ₂)	8	23,52%	7	20,58%	8	23,52%	12	35,29%	9	26,4%	
Penempatan (X ₃)	8	23,52%	8	23,52%	10	29,41%	7	20,58%	7	20,58%	
Kinerja Karyawan (Y)	9	26,47%	13	38,23%	9	26,4%	6	17,64%	7	20,58%	

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden untuk variabel Rekrutmen (X₁), Seleksi (X₂), Penempatan Kerja (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) yang menjawab “Sangat Setuju (SS)” sebanyak 9 atau 26,47% orang, “Setuju (S)” 6 atau 17,64% orang, “Tidak Setuju (TS)” sebanyak 7 atau 17,64% orang, “Kurang Setuju (KS)” sebanyak 9 atau 26,4% orang, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)” sebanyak 2 atau 6,25% orang untuk variabel modal sendiri, yang menjawab “Sangat Setuju (SS)” sebanyak 18 atau 56,25% orang, “Setuju (S)” 11 atau 34,37% orang, “Tidak Setuju (TS)” sebanyak 3 atau 9,37% orang, “Kurang Setuju (KS)” sebanyak 0 atau 0% orang, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)” sebanyak 1 orang atau 32,35% untuk variabel Seleksi, sedangkan yang menjawab “Sangat Setuju (SS)” sebanyak 18 atau 56,25% orang, “Setuju (S)” 10 atau 31,25% orang, “Tidak Setuju (TS)” sebanyak 4 atau 12,5% orang, “Kurang Setuju (KS)” sebanyak 0 atau 0% orang, dan “Sangat Tidak Setuju (STS)” sebanyak 0 atau 0% orang untuk variabel Profitabilitas.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data pada suatu kuesioner valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor setiap butir pernyataan responden dengan total skor variabel sehingga diperoleh nilai *pearson correlation*. Untuk mengetahui valid tidaknya butir pernyataan dapat menggunakan rumus r hitung $>r$ tabel maka dikatakan valid, Sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka dikatakan tidak valid. Penentuan r tabel yaitu $df = N-k$ dengan taraf signifikansi 5% jadi angka r tabel yang di dapat dari distribusi $df = 34-4=30$ jadi (0.349), adapun hasilnya dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator Pernyataan	Keofisien Korelasi	Keterangan
1	Rekrutmen	X1.1	0.803	Valid
		X2.2	0.664	Valid
		X3.3	0.618	Valid
		X4.4	0.460	Valid
		X5.5	0.522	Valid
2	Seleksi	X2.1	0.370	Valid
		X2.2	0.626	Valid
		X3.3	0.720	Valid
		X4.4	0.585	Valid
		X5.5	0.522	Valid
		X6.6	0.590	Valid
		X7.7	0.546	Valid
		X8.8	0.739	Valid
3	Penempatan Kerja	X3.1	0.654	Valid
		X3.2	0.500	Valid
		X3.3	0.682	Valid
		X3.4	0.572	Valid
		X4.5	0.752	Valid
		X5.6	0.840	Valid
4	Kinerja Karyawan	Y1	0.731	
		Y2	0.673	Valid
		Y3	0.876	Valid
		Y4	0.846	Valid

Sumber :Data Lampiran 4,2020

Dari tabel diatas, instrument kuesioner yang terdiri dari beberapa butir pernyataan dinyatakan valid karena korelasi antara masing-masing skor pernyataan lebih besar dari r tabel yakni 0.349.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran kembali terhadap gejala yang sama maka dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas. Suatu data atau instrument dikatakan reliabel apabila data yang digunakan tersebut beberapa kali diukur dengan objek yang sama menghasilkan jawaban atau data yang sama pula. Dalam Uji reabilitas digunakan teknik cronbach's alpha. Pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0.6 dan nilai *cronbach's alpha* dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	Keterangan
Rekrutmen	0.643	Realiabel
Seleksi	0.721	Realiabel
Penempatan Kerja	0.737	Realiabel
Kinerja Karyawan	0.781	Realiabel

Sumber: Data Lampiran 6,2020

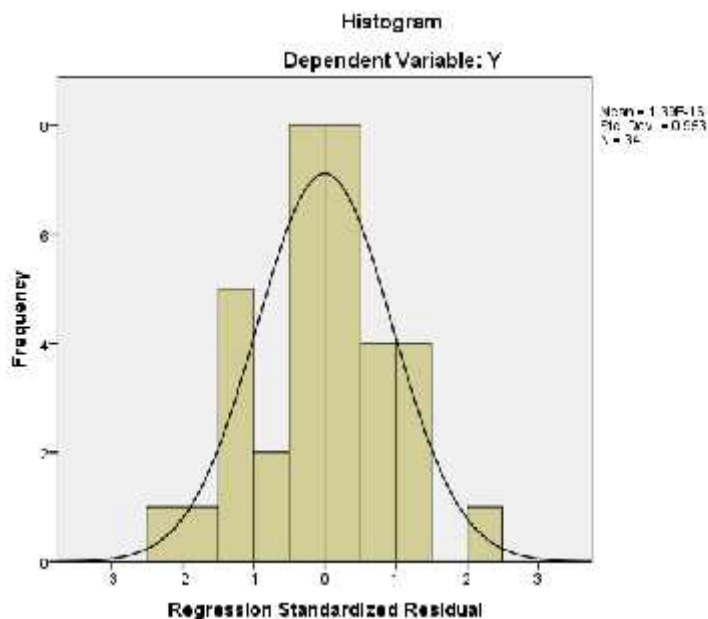
Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, semua variabel yang menjadi instrument dalam penelitian dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat pada tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai cronbach's alpha > 0.6 sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal atau reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedasitas.

1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent, variabel dependent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu metode yang peneliti gunakan untuk menguji normalitas yaitu analisis grafik. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas yang dilakukan dalam pengujian menggunakan aplikasi Spss 22.



Gambar 4.1 Grafik Histogram Uji normalitas

Berdasarkan tampilan histogram diatas, terlihat bahwa kurva independen Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja dan regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng. Oleh karena itu berdasarkan uji normalitas, analisis regresi linier layak digunakan.

2. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen terdapat korelasi atau hubungan dengan variabel independen lainnya atau dengan kata lain satu atau lebih variabel independen merupakan satu fungsi linear dari variabel independen lainnya. Salah satu cara untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Untuk menguji gejala multikolinieritas dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan (*variance inflation factor*) VIF dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.6 Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.036	1.704		-.021	.983		
	X1	.026	.069	.032	.382	.705	.806	1.241
	X2	-.046	.126	-.075	-.363	.719	.131	7.626
	X3	.709	.151	.967	4.687	.000	.133	7.534

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Lampiran 7,2020.

Berdasarkan hasil dari uji *multikolonieritas* yang dapat dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* yang dimiliki oleh variabel Rekrutmen sebesar 0.806, variabel Seleksi sebesar 0.131 dan Variabel Penempatan kerja sebesar 0.133 Selain itu nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) dalam penelitian ini adalah sebesar 1.241 untuk Rekrutmen, 7.626 untuk variabel Seleksi dan *Penempatan kerja* sebesar 7.534.

Oleh karena itu, nilai tersebut juga telah memenuhi syarat dari uji *multikolonieritas* ini bahwa nilai dari VIF harus < 10 . Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang mengalami homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji glejser, dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residual. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residual maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.7 Tabel Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.036	1.704		-.021	.983
	X1	.026	.069	.032	.382	.705
	X2	-.046	.126	-.075	-.363	.719
	X3	.709	.151	.967	4.687	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Lampiran 8, 2020.

Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya $\{e\}$. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha (Sig. >), maka dapat dipastikan model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan nilainya sebesar $0,705 > 0,05$, Seleksi terhadap Kinerja karyawan, $0,719 > 0,05$ dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilainya sebesar $0,000 < 0,05$ Variabel Rekrutmen dan Seleksi mengalami adanya gejala Heterokedastisitas sedangkan Variabel Penempatan Kerja tidak mengalami gejala Heterokedastisitas.

4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Rekrutment (X1), Seleksi (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan di gunakanlah model regresi linear berganda.

Semua variabel bebas di masukkan dalam persamaan regresi linear berganda yaitu Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan Kerja (X3). Hal ini ditunjukkan untuk mengetahui persamaan-persamaan regresi linear. Proses perhitungan menggunakan aplikasi SPSS, sehingga dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4.9 Coefficients^a.

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.					
	B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	-.036	1.704							
	X1	.026	.069	.032	.382	.705				
	X2	-.046	.126	-.075	-.363	.719				
	X3	.709	.151	.967	4.687	.000				

Sumber: Data Lampiran 9,2020.

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.036 + 0.026X_1 - 0.046X_2 + 0.709X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka dapat dijelaskan melalui penjelasan sebagai berikut:

1. $a =$ nilai konstanta sebesar $-0,036$ menunjukkan bahwa apabila nilai Rekrutmen (X_1), seleksi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) konstan maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar $-0,036$.
2. $b_1 = 0,026$ menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif, dapat diartikan apabila rekrutmen mengalami kenaikan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan $0,026$ diasumsikan bahwa nilai rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. $b_2 = -0,046$ menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh negatif, dapat diartikan apabila seleksi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan mengalami penurunan $-0,046$ diasumsikan bahwa nilai seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. $b_3 = 0,709$ menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh positif dapat diartikan apabila penempatan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan mengalami $0,709$ diasumsikan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja konstan.

Berdasarkan koefisien beta regresi pada tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen, tidak berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dengan

nilai koefisien beta regresi sebesar 0,032 di ikuti variabel Seleksi dengan nilai beta regresi sebesar -0,075 dan di ikuti variabel Penempatan Kerja dengan nilai beta regresi sebesar 0,967.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis.

1. Uji Parsial (Uji t).

Pengujian regresi secara parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai profitabilitas dari masing-masing variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika profitabilitas lebih kecil dari $<0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10 Uji Parsial

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.036	1.704		-.021	.983
	X1	.026	.069	.032	.382	.705
	X2	-.046	.126	-.075	-.363	.719
	X3	.709	.151	.967	4.687	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Lampiran 9,2020.

Hasil pengujian antara variable independen terhadap variable dependen secara individu (parsial) yang dilakukan dengan uji t adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis dapat dilihat pada, tabel 4.17 variabel Rekrutmen (X_1) mempunyai tingkat signifikansi sebesar **0,705** $>0,05$. Hal ini berarti hipotesis ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa Rekrutmen (X_1) tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Rekrutmen (X_1) lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa H_1 ditolak.

2. Hipotesis dapat dilihat pada, tabel 4.17 variabel Seleksi (X_2) mempunyai tingkat signifikansi sebesar **0,719 > 0,05**. Hal ini berarti hipotesis ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa Seleksi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Seleksi (X_2) lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa H_2 ditolak.
3. Hipotesis dapat dilihat pada, tabel 4.17 variabel Penempatan Kerja (X_3) mempunyai tingkat signifikansi sebesar **0,000 < 0,05**. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Penempatan Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Penempatan Kerja (X_3) lebih kecil dari 0,05. Artinya bahwa H_3 diterima.

2. Hasil Uji Simultan (Uji f).

Menurut Pardede dan Manurung (2014:28), uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai $f_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama. Dengan rumus $df_1 = (k-1)$, $df_1 = (3-1=2)$ dan $df_2 = (n-k)$, $df_2 = (32-3 = 29) = (3.33)$. Dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat :

Tabel 4.11 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.007	3	45.336	48.998	.000 ^b
	Residual	27.758	30	.925		
	Total	163.765	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Lampiran 9,2020

Berdasarkan tabel diatas diketeahui hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 48.998 dan tingkat signifikansi sebesar 0.00. dengan tingkat signifikansi < 0,05 dan juga diperkuat dengan perbandingan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($48.998 > 2.92$) maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Uji ini dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, koefisien determinasi dapat dilihat pada kolom *adjusted R square*, yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.831	.814		.962

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber Data Lampiran 9,2020

Koefisien *adjusted R square* adalah sebesar 0.814 atau 81,4% maka disimpulkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap dependen, yaitu

Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2) dan Penempatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 81,4%.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Menurut data empiris lapangan yang dijelaskan oleh salah satu HRD dalam perusahaan bahwa Rekrutmen dalam perusahaan kurang diperhatikan karena perusahaan hanya melihat dari jabatan apa saja yang kosong dalam suatu perusahaannya, sehingga bagi calon karyawan yang dinyatakan lulus akan ditempatkan sesuai jabatan yang kosong.

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Dalam pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh secara positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya (β_1) adalah sebesar 0,026 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,705 > 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Arthur V.T.Palembang, Olivia S Nelwan dan Merinda Pandowo (2017) yang

berjudul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah SuluttenggArea Manado).Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya (β_1) adalah sebesar 0,179 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,136 > 0,05$.

Berdasarkan uraian di atas, maka penting untuk melihat bagaimana hubungan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Menurut data empiris dilapangan yang dijelaskan oleh salah satu HRD dalam perusahaan bahwa Seleksi dalam perusahaan kurang diperhatikan karena perusahaan hanya melihat dari jabatan apa saja yang kosong dalam suatu perusahaannya, sehingga bagi calon karyawan yang dinyatakan lulus akan ditempatkan sesuai jabatan yang kosong.

Hipotesis Kedua dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.Dalam pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Seleksi berpengaruh negative dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya (β_2) adalah sebesar -0,046 dan memiliki nilai signifikansi

sebesar $0,719 > 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh negative namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Arthur V.T.Palembang, Olivia S Nelwan dan Merinda Pandowo (2017) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah SuluttenggArea Manado). Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya (β_2) adalah sebesar $-0,231$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,131 > 0,05$.

Berdasarkan uraian di atas, maka penting untuk melihat bagaimana hubungan antara Seleksi terhadap Kinerja Kaeyawan.Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

3. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Menurut data empiris dilapangan yang dijelaskan oleh salah satu HRD dalam perusahaan bahwa Penempatan dalam perusahaan sangat diperhatikan karena perusahaan hanya melihat dari jabatan apa saja yang kosong dalam suatu perusahaannya, sehingga bagi calon karyawan yang dinyatakan lulus seleksi akan ditempatkan sesuai jabatan yang kosong.

Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Hal ini terlihat dari pengujian hipotesis dengan nilai koefisien regresinya (β_3) adalah sebesar 0.709 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima atau Penempatan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yulismi (2016) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang. Hal ini terlihat dari pengujian Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan secara parsial terhadap kinerja karyawan dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($2,833 > 2,042$) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,007 < 0,05$). Untuk itu proses penempatan pada kantor PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Padang perlu ditingkatkan berdasarkan tingkat pendidikan karyawan, keterampilan yang dimiliki karyawan, minat karyawan dan pengalaman bekerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penting untuk melihat bagaimana hubungan antara Penempatan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Mandiri Utama Finance Kota Palopo.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Rekrutmen Dalam pengujian secara parsial (Uji t) dan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk peneliti selanjutnya, yaitu jumlah sampel perusahaan yang dijadikan objek penelitian sebanyak 34 tidak dapat mencakup semua hasil temuan untuk seluruh perusahaan Mandiri Utama Finance (MUF) di semua cabang, Periode penelitiannya hanya 2 tahun, sehingga memungkinkan Kinerja perusahaan yang diamati kurang menggambarkan kondisi di setiap cabang.

5.2 Saran

1. Menambah jumlah tahun pengamatan agar hasil penelitian dapat mencakup semua cabang Mandiri Utama Finance
2. Penempatan calon tenaga kerja yang baru harus sesuai dengan standar operational perusahaan (SOP) sesuai yang ditetapkan dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi penulis dan pembaca

DAFTAR RUJUKAN

- ARIF, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotelqase. *Jurnal Al-Hikmah*, 15(1), 39–59.
- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016a). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23.
- Kalesaran, F. H., Mandelely, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 184–194.
- Mekel³, F. H. K. S. L. M. P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 184–194.
- Muntu¹, R. R., & Kawet³, V. P. K. L. R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4235–4245.
- Poernomo, 1 Hadi, & Hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo. *Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87–101.
- Sari, M., Akos, M., & Akbar, M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pns (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin). *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 3(2), 107–142.
- Surianti¹, E. W. S. M. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Sutomo Sukses Sejati. *J u r n a l I l m i a h S m a r T*, II(1), 39–47.
- Yullyanti, E. (2009). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 131–139.
- Nasution, M. D. M. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Insprasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 85–93.
- Moniharapon³, B. R. P. V. L. S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo.*Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.

- Jaya, K. M., Novarin, N. N. A., & Suarjana, W. (2018). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud*. 13(2), 167–178.
- Rafii, M., & Andri, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Riaukepri Pekanbaru. *Journal Jom Fisip*, 2(1), 1–12.
- Nurul Aisyah , Se, M., & Gionanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Maya Pada Internasional,Tbk. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(2), 8–18.
- Wibowo, S. N. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung. *Jurnal Monex Volume*, 7(1), 335–334.
- Kasus, S., & Di, K. (2018). Kinerja Karyawan. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Di Meikarta)*, 1–115.
- Yulasmii. (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 23, 68–76.