

## **PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PALOPO**

**Riska Wulandari<sup>1</sup>, Muhammad Kasran<sup>2</sup>, Suparni Sampetan<sup>3</sup>**

**Universitas Muhammadiyah Palopo**

[rskawulandari23@gmail.com](mailto:rskawulandari23@gmail.com)<sup>1</sup>, [muhammadkasran@umpalopo.ac.id](mailto:muhammadkasran@umpalopo.ac.id)<sup>2</sup>,

[suparni@umpalopo.ac.id](mailto:suparni@umpalopo.ac.id)<sup>3</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *accidental sampling* dengan jumlah 115 responden. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui Analisis Regresi Berganda menggunakan Aplikasi SPSS. Berdasarkan penelitian ini hasil menetapkan Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

**Keywords: Kinerja, Karyawan,,Penempatan, Kerja,,Rekrutmen.**

### **ABSTRACT**

*This study aimz to analyze taken using the accidental sampling method with a total of 115 respondents. Data were analyzed using a quantitative appoarch through Multiple Regression Analysis using the SPSS Application. Based on this research, the results of determining recruitment have no effect on employee performance. Work Placement effects Employee Performance. Recruitment and Work Placement have a positive and simultaneous effect on Employee Performance.*

**Keywords: Employee, Performance, Work, Placement, Recruitment.**

---

### **PENDAHULUAN**

Mengubah dan memperkuat peran fungsi SDM dapat membantu keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja organisasi dan memengaruhi kinerja organisasi dengan menciptakan nilai atau memanfaatkan praktik dan tujuan manajemen sumber daya manusia. Ini tidak terbatas pada karyawan fungsional, tetapi juga mencakup tingkat manajemen (Suhaila et al., 2021). Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari serta memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang digunakan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Handayani & Anisa Br Sinulingga, 2018). Menurut (Supriaddin, 2020) juga mengatakan rekrutmen suatu kegiatan dalam mendapatkan tenaga kerja guna mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam suatu perusahaan. Kegiatan rekrutmen berfokus pada

calon karyawan yang dipanggil kembali. Kegiatan rekrutmen dapat digunakan untuk membentuk opini publik menguntungkan dan mempengaruhi calon untuk menyerah ditinggikan atau tidak (Lina, 2020).

Penempatan adalah tugas yang penting dari manajemen sumber daya manusia. Apakah seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu atau tidak tergantung pada penempatannya. Jika fungsi fasilitasi tidak dilakukan dengan baik, maka dapat berakibat fatal bagi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. (Purnaswati, 2020). Definisi lain Penempatan Kerja merupakan proses pemberian pekerjaan terhadap karyawan baru sesuai dengan ruang lingkup dan mampu bertanggung jawab pada tugas dan pekerjaannya (Setiawan & Bagia, 2021). Penempatan Kerja perlu di perhatikan terhadap Kinerja Karyawan agar bisa mengoptimalkan kinerja mereka. Penempatan yaitu seseorang yang di tempatkan di posisi pekerjaan yang tepat serta dapat menentukan seberapa baik seorang karyawan cocok pada pekerjaan itu karena akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Damayanti, 2018).

Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang digapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan kepadanya (Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana, 2014).

#### **METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan informasi mengenai indikator terkait variabel penelitian dengan menggunakan data primer. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode accidental sampling dengan jumlah 115 responden. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui Analisis Regresi Berganda menggunakan Aplikasi SPSS. Penelitian ini dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo dan waktu penelitian dilakukan 27 Desember 2022.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil**

##### **Uji Validitas**

Tujuan dari uji validasi adalah untuk mengetahui apakah tiap pernyataan yang dimasukkan di kuesioner, pernyataan valid atau tidak valid. Hal ini dapat ditentukan dengan cara membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ . Apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  maka data tersebut valid. Namun apabila nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil daripada  $r_{tabel}$  maka datanya tidak valid. Berikut adalah hasil pemeriksaan validasi variabel rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 1. Uji Validasi**

Variabel	R <sub>Hitung</sub>	R <sub>Tabel</sub>	Ket.
<b>Rekrutmen</b>			
(X1)	0,490	0,1832	VALID
X1.1	0,715	0,1832	VALID
X1.2	0,653	0,1832	VALID
X1.3	0,687	0,1832	VALID
X1.4	0,763	0,1832	VALID
X1.5	0,729	0,1832	VALID
X1.6			
<b>Penempatan Kerja</b>			
(X2)	0,783	0,1832	VALID
X2.1	0,617	0,1832	VALID
X2.2	0,656	0,1832	VALID
X2.3	0,804	0,1832	VALID
X2.4	0,829	0,1832	VALID
X2.5	0,434	0,1832	VALID
X2.6	0,276	0,1832	VALID
X2.7			
<b>KinerjaKary</b>			
awan (Y)	0.680	0,1832	VALID
Y1	0,582	0,1832	VALID
Y2	0,662	0,1832	VALID
Y3	0,719	0,1832	VALID
Y4	0,570	0,1832	VALID
Y5	0,614	0,1832	VALID
Y6	0,758	0,1832	VALID
Y7	0,656	0,1832	VALID
Y8			

Sumber: data primer diolah 2023

Dari tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data adalah menunjukkan data yang valid saat menggunakan pengujian validitas dengan IBM SPSS Statistics 22 for windows karena ketiga elemen variabel memiliki Rhitung > Rtabel.

### Uji Realibilitas

Menurut (Arsih et al., 2018) sebagai alternatif jawaban, jika terdapat lebih dari

dua maka digunakan uji reabilitas dengan uji cronbach alpha yang nilainya dibandingkan dengan koefisien reabilitas terkecil yang dapat diterima. Reabilitas dibawah 0,6 adalah kurang baik ; 0,7 adalah dapat diterima dan lebih dari 0,8 adalah baik. Dibawah ini hasil pengujian reabilitas dari variabel rekrutmen (X1), penempatan kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y).

**Tabel 2. Uji Reabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Ket.
Rekrutmen (X1)	0,763	RELIABEL
Penempatan Kerja (X2)	0,756	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,856	RELIABEL

Sumber: data primer diolah 2023

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,6 yang berarti bahwa seluruh variabel tersebut adalah Reliabel.

**1. Uji Hipotesis Parsial ( Uji T)**

**Tabel 3, Uji T**

Model	Unstandar dized Coefficients		Stnda rdized Coefficients		Sig.
	B	S td. Error	Beta	T	
(Const ant)	8 .651	2 .094		4 .132	.000
Rekrut men (X1)	. 208	. 136	.162	1 .534	.128
Penem patan Kerja (X2)	. 674	. 117	.608	5 .752	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah 2023

**Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.**

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (persial)  $X_1$  Terhadap Y adalah sebesar 0,128 > 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  1,534 <  $t_{tabel}$  1,981, sehingga Rekrutmen( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y).

**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh (persial)  $X_2$  Terhadap Y adalah sebesar

$0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5,752 > t_{tabel} 1,981$ , sehingga, Penempatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Uji Simultan ( Uji F)**

**Tabel 4. Uji F**

Model		Su m of Squares	D f	M ean Square	F	Sig.
1	Regre ssion	811 .122	2	40 5.561	69.5 21	.000 <sup>b</sup>
	Resid ual	653 .365	1 12	5. 834		
	Total	146 4.487	1 14			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen

Sumber: data primer diolah 2023

Dari data tabel 4 diatas terlihat nilai sig. pengaruh (simultan)  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah  $0,000 < 0,05$ , nilai  $f$  hitung  $69,521 > f$  tabel  $3,078$  sehingga dapat disimpulkan  $H_3$  diterima yang artinya ada pengaruh pada Rekrutmen ( $X_1$ ), Penempatan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjuste d R Square	Std. Error of the Estimate
1	.7 44 <sup>a</sup>	.5 54	.546	2.415

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat kita ketahui untuk nilai R Square adalah sebesar 0,554. Hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 55.4% dengan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji t di peroleh pengaruh Rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo

dengan  $T_{hitung}$  sebesar  $1,534 < T_{tabel}$  1,981. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen secara langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Dengan demikian semakin baik Rekrutmen yang dirasakan oleh karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Semakin tinggi pula tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat Rekrutmen pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo, semakin rendah pula kinerja karyawannya. sehingga dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 1** yang menyatakan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan **Tidak dapat diterima.**

### **Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji t di peroleh pengaruh Penempatan Kerja(X2) terhadap Kinerja(Y) pada karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo dengan  $T_{hitung}$  sebesar  $5,752 > T_{tabel}$  1,981. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Dengan demikian semakin baik Penempatan Kerja yang dirasakan oleh karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Semakin tinggi pula tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat Penempatan Kerja pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo, semakin rendah pula kinerja karyawannya. sehingga dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 2** yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima.**

### **Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan uji t di peroleh Rekrutmen(X1) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 1,534 dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,162 nilai signifikan sebesar  $0,128 > 0,05$ , Penempatan Kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) sebesar 5,752 dengan kontribusi *coefficient beta* sebesar 0,608 nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo.

Semakin baik Rekrutmen dan Penempatan Kerja yang dimiliki oleh karyawan pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo. Semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah tingkat Rekrutmen dan Penempatan Kerja pada karyawan dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota palopo semakin rendah pula kinerja karyawannya, sehingga dapat di simpulkan bahwa **hipotesis 3** yang menyatakan bahwa Rekrutmen dan Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan **dapat diterima.**

Berdasarkan hasil pengelolaan data di atas Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo berpengaruh secara simultan, berarti secara bersama-sama memiliki hubungan.

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo dengan Judul “ Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo”. Memiliki kesimpulan Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk itu disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat memenuhi dan menutupi kekurangan serta dapat terus mengembangkannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>

Damayanti, I. (2018). Pengaruh penempatan karyawan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) di Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 3.

Handayani, P., & Anisa Br Sinulingga, N. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1), 2684–9747.

Khairuddin, H., & Yuliana. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tata Sentosa. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290.

Puranti, W. Y., Zamzam, F., & Romli, H. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Tenaga Ahli terhadap Capacity Building Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Palembang. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 83–92. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.9>

Purnaswati, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara, TBK. Kartor Cabang Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(1), 1–15.

Roy Johan Agung Tucunan, Wayan Gede Supartha, I Gede Riana. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN (Sudi Kasus Pada PT. Pandawa). *E-Jurnal Ekonomi*

*Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(9), 533–550.

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.

Sarwani, S. (2017). the Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 81–89. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>

Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 20. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28625>

Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>

Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.

Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084.