

PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA MULTIFINANCE TBK CABANG MAKASSAR

Dwi Utami Asdar^{*1}, Ridwan², Dirwan

^{*1}Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Prodi Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Prodi Sistem dan Teknologi Informasi, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ^{*1}dwiutamia04@gmail.com; ²ridwan@stienobel-indonesia.ac.id; ³dirwan@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial maupun simultan antara proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari para karyawan yang bekerja pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassa dimana pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga menetapkan sampel sebanyak 83 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi Normalitas, Asumsi Multikoloneritas, dan Heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dibantu oleh program SPSS 23 (*Statistical Program For Social Science*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semua hipotesis yang diajukan diterima.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is the result of a person's work in a quality and quantity according to predetermined standards based on the responsibilities given. This study aims to examine and analyze the effect partially or simultaneously between the recruitment, selection and job placement processes on employee performance.

*Data collection uses primary data obtained from employees who work at PT. Mandala Multifinance Tbk Makassa Branch used a saturated sample where all members of the population were sampled so that a sample of 83 respondents was determined. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and tested for classical assumptions in the form of Normality Assumptions, Multicollinearity Assumptions, and Heteroscedasticity. The data analysis method uses multiple linear regression analysis with the help of the SPSS 23 (*Statistical Program For Social Science*) program.*

The results showed that the process of recruitment, selection and job placement partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance so that all the hypotheses proposed were accepted.

Keywords: Recruitment Process, Selection, Work Placement, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam

perusahaan (Nugroho, 2021). Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan ke karyawan (Riniwati, 2016, p. 133). Hasil dari proses rekrutmen yang diperoleh ialah beberapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses seleksi, yaitu proses guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan.

Sementara itu Seleksi yakni proses penyaringan para pelamar guna menetapkan siapa yang paling memenuhi klasifikasi dari lowongan pekerjaan yang ada (Hery, 2018, p. 150). Sedangkan, karyawan ialah aset ataupun kekayaan utam dari semua perusahaan. Dalam hal ini, seleksi mengikutsertakan perkiraan pelamar mana yang akan berhasil (berkinerja baik sesuai harapan/target perusahaan) pada saat bekerja nantinya. Peranan karyawan di sini bisa menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai sasarannya. Seleksi karyawan berfungsi guna memperoleh tenaga kerja yang tepat guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada suatu jabatan tertentu.

Sebagaimana menurut (Sunyoto, 2012, p. 108), seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu penempatan kerja. Pelaksanaan sistem penempatan karyawan dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan karyawan yang tepat, maka karyawan yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan karyawan ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan karyawan harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya.

Penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman bekerja, dan kesesuaian kesehatan fisik dan mental merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan kinerja karyawan akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas karyawan dapat berkembang (Abdul Munip, 2019). Penempatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kompetensi orang tersebut karena akan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kerjanya (Firman A, 2023).

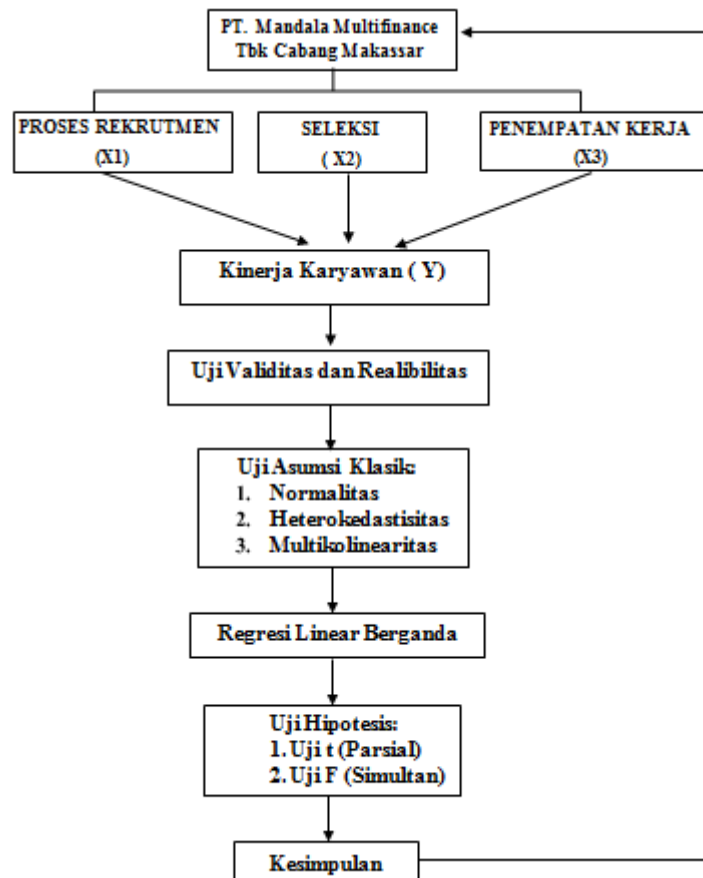
Jadi penempatan dapat dikatakan ideal dan benar jika penempatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan seperti di PT. Mandala Multifinance TBK Cabang Makassar sesuai dengan apa yang telah dijelaskan sebelumnya. Hal dikarenakan penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya di instansi tersebut. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidakteelitian dalam hal ini bisa berakibat pada rendahnya prestasi kerja dan tingginya tingkat turnover dan absensi karyawan dalam instansi ini (Laima et al., 2019).

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Mandala Multifinance TBK Cabang Makassar. Alasan peneliti memilih PT. Mandala Multifinance TBK Cabang Makassar dimana Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembiayaan ini adalah PT. Mandala Multifinance Tbk. PT Mandala Multifinance Tbk didirikan 13 Agustus 1983 dengan nama PT. Vidya Cipta Leasing Corporation dan mulai beroperasi secara komersial

pada tahun 1984 namun baru disahkan pada tanggal 21 juli 1997 melalui keputusan Menteri NO.323/KNK.017/1997 dan berdasarkan keputusan tersebut kegiatan usaha perusahaan terdiri dari sewa guna usaha, anjak piutang, usaha kartu kredit, dan pembiayaan konsumen. Hanya saja saat ini perusahaan tersebut memfokuskan diri pada kegiatan usaha pembiayaan konsumen, khususnya pembiayaan kendaraan roda dua dimana Perusahaan yang berkantor pusat di jalan Menteng Raya No.24 A-B Jakarta Pusat ini sudah memiliki 247 jaringan kantor pelayanan yang beroperasi di 28 provinsi di Indonesia.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar

H2: Diduga Proses Rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar

H3: Diduga penempatan kerja menjadi variable dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar sebanyak 83 karyawan. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 83 orang. Sehubungan pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif maka analisis yang digunakan adalah : Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Statistik Inferensial, Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****a. Variabel Proses Rekrutmen****Tabel 1. Uji Validitas**

Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Metode Rekrutmen	X1.1.1	0,543	0,300	Valid
	X1.2.1	0,631	0,300	Valid
	X1.3.1	0,431	0,300	Valid
Prosedur	X1.2.1	0,546	0,300	Valid
	X1.2.2	0,699	0,300	Valid
	X1.2.3	0,637	0,300	Valid
Sumber- Sumber Rekrutmen	X1.3.1	0,563	0,300	Valid
	X1.3.2	0,625	0,300	Valid
	X1.3.3	0,577	0,300	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas. yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel proses rekrutmen (X1) memiliki nilai r hitung di atas 0.30 dimana nilai tertinggi 0,699 dan terendah 0,543. karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel proses rekrutmen (X1) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

b. Variabel Seleksi (X2)**Tabel 2. Uji variabel Seleksi**

Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Pengalaman	X2.1.1	0,624	0,300	Valid
	X2.1.2	0,612	0,300	Valid
	X2.1.3	0,607	0,300	Valid
Tes Tertulis	X2.2.1	0,565	0,300	Valid
	X2.2.2	0,484	0,300	Valid
	X2.2.3	0,551	0,300	Valid
Tes Wawancara	X2.3.1	0,573	0,300	Valid
	X2.3.2	0,667	0,300	Valid

Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
	X2.3.3	0,516	0,300	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas. yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel seleksi (X2) memiliki nilai r hitung di atas 0.30 dimana nilai tertinggi 0,667 dan terendah 0,484. karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel seleksi (X2) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

c. Variabel Penempatan Kerja

Tabel 3. Hasil Uji Variabel Penempatan Kerja

Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Kemampuan	X3.1.1	0,558	0,300	Valid
	X3.1.2	0,554	0,300	Valid
	X3.1.3	0,430	0,300	Valid
Kecakapan	X3.2.1	0,692	0,300	Valid
	X3.2.2	0,634	0,300	Valid
	X3.2.3	0,455	0,300	Valid
Keahlian	X3.3.1	0,527	0,300	Valid
	X3.3.2	0,618	0,300	Valid
	X3.3.3	0,647	0,300	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel penempatan kerja (X3) memiliki nilai r hitung di atas 0.30 dimana nilai tertinggi 0,681 dan terendah 0,438. karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel penempatan kerja (X3) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

d. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Kuantitas Hasil Kerja	Y.1.1	0,461	0,300	Valid
	Y.1.2	0,408	0,300	Valid
	Y.1.3	0,440	0,300	Valid
Kualitas Hasil Kerja	Y1.2.1	0,529	0,300	Valid
	Y1.2.2	0,352	0,300	Valid
	Y1.2.3	0,482	0,300	Valid
Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas	Y1.3.1	0,532	0,300	Valid
	Y1.3.2	0,421	0,300	Valid
	Y1.3.3	0,455	0,300	Valid
Disiplin Kerja	Y1.4.1	0,561	0,301	Valid
	Y1.4.2	0,515	0,302	Valid
	Y1.4.3	0,495	0,303	Valid

Indikator	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
Inisiatif	Y1.5.1	0,372	0,304	Valid
	Y1.5.2	0,452	0,305	Valid
	Y1.5.3	0,366	0,306	Valid

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, yakni diantara semua nilai r hitung yang dihasilkan item pernyataan variabel penempatan kerja (X3) memiliki nilai r hitung di atas 0.30 dimana nilai tertinggi 0,561 dan terendah 0,366. karna semua item pernyataan memiliki nilai r hitung di atas 0,30. Maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga seluruh item pernyataan variabel penempatan kerja (X3) dapat diuji pada pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur gejala/kejadian. Skala yang digunakan dikelompokkan menjadi 5 kelas range yang sama, dan diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 5. Range pengujian

Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
0,00-0,20	Kurang Reliabel
0,21-0,40	Agak Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Sumber : (Ghozali, 2011)

Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula alat pengukuran tersebut. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha yaitu $> 0,60$. Adapun penyajian data hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Batas Nilai Koefisien Alpha	Keterangan
Prose Rekrutman (X1)	0.760	0.60	Reliabel
Seleksi (X2)	0.747	0.60	Reliabel
Penempatan Kerja (X3)	0.742	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.730	0.60	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS Versi 23 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua butir instrument variabel bebas (Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) dinyatakan Reliabel karena nilai Koefisien Alpha $\geq 0,60$. Berdasarkan nilai uji Reliabilitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat

disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah terbilang handal. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

1) Uji Kolmogorov Smirnov

**Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12109471
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.044
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : SPSS 23 Data Diolah (2023)

Hasil pengujian normalitas tersebut menjelaskan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan asymp sig.(2-tailed/2arah) sebesar 0,200 > dari 0,05 hal ini menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada variabel ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 8. Hasil Uji Analisis regresi linear berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.847	.197		4.290	.000
Proses Rekrutmen	.227	.069	.277	3.274	.002
Seleksi	.235	.087	.273	2.713	.008
Penempatan Kerja	.334	.079	.407	4.229	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari Unstandardized coefficients sebagai berikut:

$$Y = 0.847 + 0.227x_1 + 0.235x_2 + 0.334x_3 + e \text{ a.}$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,847 artinya jika proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,847.
2. Nilai koefisien regresi variable proses rekrutmen sebesar 0,227 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan variable proses rekrutmen (X1), akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,227.

3. Nilai koefisien regresi variable seleksi sebesar 0,235 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan variable seleksi (X2), akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,235.
4. Nilai koefisien regresi variable penempatan kerja sebesar 0,334 dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan variable penempatan kerja (X3), akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,334.

Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t (Parsial)

**Tabel 9. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.847	.197		4.290	.000
Proses Rekrutmen	.227	.069	.277	3.274	.002
Seleksi	.235	.087	.273	2.713	.008
Penempatan Kerja	.334	.079	.407	4.229	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1) Pengaruh Secara Parsial Antara Proses Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multi Finance Tbk Cabang Makassar (Y)

Dimana nilai t hit untuk variabel proses rekrutmen sebesar 3,274 dan signifikan pada tingkat kepercayaan ($\alpha=0.05$), nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Nilai t tab dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas = $83-1-1 = 81$ maka diperoleh nilai t tab sebesar 1.989. Oleh karna itu nilai t hit untuk koefisien variabel proses rekrutmen sebesar 3,274 lebih besar dari t tab sebesar 1.989 , sementara itu untuk variabel seleksi memperoleh t hit sebesar 2,713 lebih besar dari t tab sebesar 1,989 dan untuk koefisien variabel penempatan kerja sebesar 4,229 lebih besar dari t tab sebesar 1,989 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0_1 ditolak dan H_a_1 diterima. Artinya variabel proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mandala Multi Finance Tbk Cabang Makassar

b. Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 10. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.147	3	1.382	90.817	.000 ^b
	Residual	1.202	79	.015		
	Total	5.349	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah tahun 2023

Hasil perolehan F hitung pada kolom F yakni sebesar 90,817 dengan tingkat signifikansi = 0.000 dan dari nilai F tab pada tingkat kepercayaan 95%

dan derajat bebas yang diperoleh dari $(k : n-k-1)$ ($3 : 83- 3- 1 = 79$) maka diperoleh nilai $F_{tab} = 2.720$. Dikarenakan f hitung sebesar 90,817 lebih besar dari nilai F tabel yakni 2,720 dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, atau dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($90,817 > 2,720$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$), menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.880 ^a	.775	.767	.12337	.775	90.817	3	79	.000	2.003

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah tahun 2023

Koefisien determinasi di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,767 atau 76,7%. Jadi dapat dikatakan bahwa 76,7% pengaruh kinerja karyawan disebabkan oleh proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja sedangkan 23,3% sisanya disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Secara Simultan Antara Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar

Hipotesis pertama yang diajukan secara parsial yaitu H1: Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar.

Hasil statistik yang telah dilakukan dimana variabel proses rekrutmen memiliki nilai t hit 3,274 lebih besar dari nilai t_{tab} sebesar 1.989 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0.002 lebih kecil dari nilai 0.05, sementara itu variabel seleksi memiliki nilai t hit 2,713 lebih besar dari nilai t_{tab} sebesar 1.989 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0.008 lebih kecil dari nilai 0.05 dan variabel penempatan kerja memiliki nilai t hit 4,229 lebih besar dari nilai t_{tab} sebesar 1.989 dan nilai signifikan yang dihasilkan yakni 0.000 lebih kecil dari nilai 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima ini terbukti dari hipotesis yang dihasilkan menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar.

Hal ini dapat diindikasikan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan yaitu proses rekrutmen dimana Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi perusahaan.

Faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu seleksi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan seleksi PT. Mandala Multi finance Tbk Cabang Makassar dalam kategori baik. Dimana, hal tersebut dapat diketahui dari hasil tabulasi jawaban kusioner yang telah disebarikan dalam perusahaan tersebut yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat setelah mengikuti perencanaan awal sumber daya manusia dalam perusahaan PT. Mandala Multi finance Tbk Cabang Makassar yaitu pelaksanaan seleksi. Pelaksanaan seleksi PT. Mandala Multi finance Tbk Cabang Makassar dalam kategori sangat baik. Dimana, perusahaan benar-benar mengaplikasikan proses seleksi sesuai dengan konsep yang telah disepakati sehingga karyawan yang mengikuti proses seleksi dapat menangkap dan memahami bahwa proses seleksi merupakan tahap awal pemenuhan kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang kompeten, sehingga pelaksanaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan.

Faktor terakhir yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penempatan kerja. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimilikisesai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Penempatan karyawan ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan karyawan harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2013:32) bahwa “penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan melakukan penempatan kerja karyawan. Hal ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi perusahaan. Kesesuaian penempatan kerja karyawan dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Rama (2021) mengenai Pengaruh Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner Lrt Sumsel dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dandu, 2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif tapi tidak signifikan Ini berarti penerapan rekrutmen belum seluruhnya menjadikan pegawai mampu dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Secara Parsial Antara Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar

Hipotesis kedua yang diajukan secara simultan adalah H2: Proses rekrutmen,

seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar Hasil uji F proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F hitung 90,817.

Hal ini berarti nilai signifikan yang diperoleh lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dari F Tabel ($90,817 > 2,720$) maka penelitian ini memenuhi asumsi untuk menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil pengelolaan data dengan analisis regresi berganda memberikan bukti empiris bahwa adanya pengaruh signifikan secara simultan antara proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adjusted Nilai R Square adalah 0,767. Hal ini berarti 76,7% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja Sedangkan sisanya 23,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Sementara itu nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,880 atau 88,0% dimana dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja sebesar 88,0%. Hasil tersebut dikarenakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja merupakan satu kesatuan proses untuk menghasilkan tenaga kerja.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Yulasmu 2016) yang menunjukkan bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Arthur V. T. Palembang, Olivia S Nelwan, dan Merinda Pandowo 2017) bahwa secara simultan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Penempatan Kerja Menjadi Variabel Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah H_3 : Penempatan Kerja menjadi variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Tbk Cabang Makassar.

Hasil pengujian secara statistik berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel proses rekrutmen memiliki koefisien beta sebesar 0,227 atau 22,7% dan variabel seleksi memiliki koefisien beta sebesar 0,235 atau 23,5 % serta variabel penempatan kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,334 atau 33,4 %. Ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya, Sementara itu untuk variabel proses rekrutmen memiliki nilai t hit 3,274 lebih besar dari nilai ttab sebesar 1.989 dan variabel seleksi memiliki nilai t hit 2,713 lebih besar dari nilai ttab sebesar 1.989 serta variabel penempatan kerja memiliki nilai t hit 4,229 lebih besar dari nilai ttab sebesar 1.989.

Hal ini dapat dilihat bahwa variabel penempatan kerja memiliki nilai beta lebih besar dibandingkan nilai beta variabel lainnya dan memiliki nilai t hitung lebih besar dibanding variabel lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja memberikan kontribusi pengaruh lebih besar dibanding variabel lainnya terhadap kinerja karyawan sebesar 33,4% hal ini berarti bahwa perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan aspek penempatan kerja. Penempatan kerja harusnya

dilaksanakan dengan tepat agar tujuan yang ingin dicapai perusahaan dapat tercapai, selain itu pegawai yang senang dengan penempatan kerjanya akan merasa nyaman dalam bekerja dan memberikan segala kemampuan terbaik untuk organisasi (Cahyanti & Nugroho, 2019). Penempatan yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan kerja dapat berdampak pada ketidakpuasan karyawan sehingga kontribusi kerja karyawan tidak maksimal (Ardana et al., 2012).

Sejalan dengan dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2011:198) bahwa penempatan kerja berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu agar pegawai dapat bekerja secara maksimal dan menguasai pekerjaannya. Penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat (Badriyah, 2015). Hasil penelitian ini kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Husin, 2020) mengenai Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (Bnnk) Kabupaten Bone Bolango hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja dimana menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan bidangnya akan mendorong pegawai bekerja secara efektif. Pegawai yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi akan mendukung terlaksananya pekerjaan yang ada di Badan Narkotika Nasional (BNN) Kabupaten Bone Bolango. Serta sejalan dengan penelitian Hamdiah, H (2023) yang menyatakan bahwa Variabel penempatan merupakan yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Makassar maka dinyatakan hipotesis pertama diterima.
2. Variabel proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Makassar maka hipotesis kedua yang diajukan diterima.
3. Penempatan kerja menjadi variabel dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Makassar dimana penempatan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 33,4%. Ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memberikan pengaruh lebih besar dibanding variabel independen lainnya sehingga hipotesis ketiga yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan dalam meningkatkan kinerja karyawan hal paling utama diperhatikan yaitu aspek penempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Munip. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes*. 8(5), 55.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

- Dandu, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & ...*, 1(2), 104–118. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massar/article/view/760>
- Firman, A. (2023). The Implications Of Competence And Leadership On Employee Performance Through Work Motivation.
- Ghozali, I. (2011). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 1-13.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama*. PT Grasindo. Jakarta.
- Husin, W. L. (2020). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional (BNNK) Kabupaten Bone Bolango*. Retrieved from <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/845>
- Laima, N. A., Lengkong, V., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja. *J-Aksi: Jurnal Akuntansi Dan Sistem Informasi*, 3(2), 304–313. <https://doi.org/10.31949/jaksi.v3i2.3002>
- Nugroho, M. A. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 31–40.
- Riniwanti, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.