

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULSELBAR

Alicia Indah Ardini^{*1}, Mariah², Yuswari Nur³

^{1,2}Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel

³Prodi Sistem dan Teknologi Informasi, ITB Nobel

Email: e-mail: ¹alicia.indah25@gmail.com, ²mariah@stienobel-indonesia.ac.id,
³yuswari@nobel.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. (2) Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 55 responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar (2) Secara simultan variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. (3) Variabel penempatan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to analyze (1) The partial influence of Recrutmen, Selection, and Job placement on Employee performance at PT. PLN (Persero) Sulselrabar Regional Main Unit. (2) The simultaneous influence of Recrutmen, Selection, and Job placement on Employee performance at PT. PLN (Persero) Sulselrabar Regional Main Unit. (3) The most dominant variable Recrutmen, Selection, and Job placement on Employee performance at PT. PLN (Persero) Sulselrabar Regional Main Unit.

This research uses a quantitative method. The research sample consisted of 55 respondents who are employee of PT. PLN (Persero) Sulselrabar Regional Main Unit. The research used multiple linear regression analysis method with data collection using a Likert scale questionnaire.

The research results show that (1) Partially, the of variables Recrutmen, Selection, and Job placement at have a positive and significant effect on Employee performance at PT. PLN (Persero) Sulselrabar Regional Main Unit. (2) Simultaneously, the variables of Recrutmen, Selection, and Job placemen have a significant effect on Employee performance at PT. PLN (Persero) Sulselrabar Regional Main Unit. (3) Job Placement variable is the most dominant variable that signifikan affects employee performance at PT. PLN (Persero) Sulselrabar Regional Main Unit.

Keywords: Recrutmen, Selection, Job Placement, and Employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah Perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau Perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Meskipun suatu perusahaan tersebut termasuk modern atau memiliki berbagai peralatan modern dan teknologi yang tinggi, tetapi jika tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi, karena manusia adalah penggerak dan penentu jalannya

suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. (Bustam, Nurlaely Razak, Andi Rahmat Hidayat, Natasya Ayudia, 2016).

PT.PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan. Pada tahun 1994 perusahaan umum listrik negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT. PLN (Persero) berdasarkan PP. No. 23 tahun 1994 (PLN, 2022). Dengan perubahan tersebut maka PT. PLN (Persero) Wilayah semakin dituntut untuk dapat berkarya dan tentunya mengembangkan sayapnya di Kawasan Tengah Indonesia (KTI). Perusahaan membutuhkan SDM yang handal untuk mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keahlian agar dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. PT PLN (Persero) melakukan perekrutan dengan beberapa tahapan perekrutan, yaitu pendaftaran peserta, pemanggilan peserta untuk proses administrasi dengan membawa berkas-berkas yang telah dicantumkan pada saat pendaftaran, seleksi administrasi, general aptitude, tes akademis dan bahasa inggris, psikotes, wawancara dan tes kesehatan. Langkahnya SDM yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Perebutan SDM tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya.

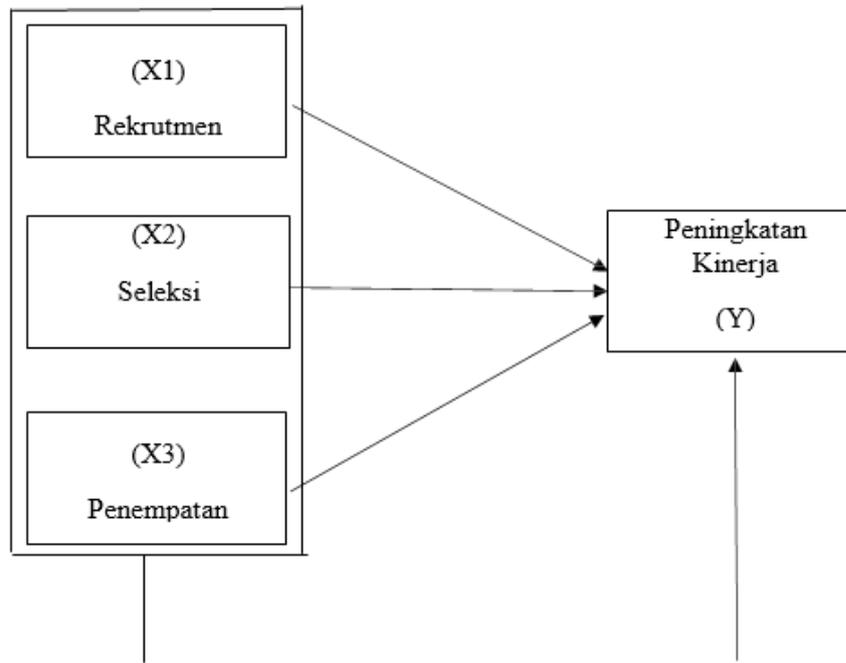
Proses rekrutmen berperan penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk menunjukkan profesionalisme dalam mengelola kegiatan perusahaan khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja). Dalam penerimaan karyawan menimbulkan permasalahan, seperti dalam pelaksanaan perekrutan pegawai PLN berkaitan dengan standard dan sasaran kebijakan yang tidak sejalan, pada persyaratan perekrutan pegawai terdapat syarat-syarat tertentu yang harus memenuhi standard PLN untuk dijadikan pegawai, baik dari segi pendidikan, keahlian maupun pengalaman kerja, namun pada nyatanya masih ada pegawai yang lolos seleksi dan diterima menjadi pegawai walaupun tidak memenuhi kriteria tersebut.

Perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya, karena manusia yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Oleh sebab itu suatu perusahaan sangat berhati-hati memilih karyawan, disinilah peran rekrutmen dan seleksi sebagai langkah awal untuk memilih calon karyawan diperusahaan. Alasan rekrutmen dan seleksi sangat berpengaruh terhadap karyawan yang dimiliki oleh perusahaan karena rekrutmen adalah proses mengumpulkan dan mencari calon tenaga kerja diperusahaan dengan cara memberitahukan kepada public bahwa perusahaan membutuhkan calon tenaga kerja untuk di tempatkan pada posisi tertentu sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan seleksi adalah salah satu cara mengetahui pengetahuan dan prestasi yang dimiliki oleh calon karyawan. Maka Perusahaan berkewajiban melakukan program rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja, karena awal tercipta dan terbentuknya karyawan yang berkompeten yaitu dari system rekrutmen, seleksi yang dilakukan dengan benar dan tepat.

Jika dalam rekrutmen dan seleksi sudah dilakukan maka perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam

penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan (Siahaan & Bahri, 2019).

Gambar 1. Kerangka Pikir



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan serta tujuan dari penelitian ini maka hipotesis yang diangkat adalah :

1. Diduga Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.
2. Diduga Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.
3. Diduga variabel yang paling dominan diantara Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja yaitu Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada karyawan Pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, yang kemudian diisi untuk diselesaikan dan diberi argumen ataupun penilaian.

Metode analisis yang akan digunakan oleh peneliti yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Menggunakan analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing memiliki hubungan positif atau negatif dan dapat memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang biasa digunakan berskala interval atau rasio.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan, sah atau tidaknya suatu instrumen (kuesioner) dalam penelitian. Suatu indikator pada kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat mengukur suatu variabel penelitian, yaitu apabila $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$ maka instrumen tersebut dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Coreced Item (R hitung)	R Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0,790	0,2681	Valid
	X1.2	0,781	0,2681	Valid
	X1.3	0,845	0,2681	Valid
	X1.4	0,306	0,2681	Valid
	X1.5	0,797	0,2681	Valid
Seleksi (X2)	X2.1	0,601	0,2681	Valid
	X2.2	0,798	0,2681	Valid
	X2.3	0,808	0,2681	Valid
	X2.4	0,761	0,2681	Valid
Penempatan (X3)	X3.1	0,720	0,2681	Valid
	X3.2	0,744	0,2681	Valid
	X3.3	0,843	0,2681	Valid
	X3.4	0,838	0,2681	Valid
Keputusan Pembelian (Y)	Y.1	0,830	0,2681	Valid
	Y.2	0,694	0,2681	Valid
	Y.3	0,909	0,2681	Valid
	Y.4	0,490	0,2681	Valid
	Y.5	1	0,2681	Valid

Berdasarkan tabel di atas hasil uji validitas instrumen menyatakan bahwa dengan menggunakan r – tabel sebesar 0,2681 semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena secara keseluruhan hasil r – hitung lebih besar daripada r – tabel. Jadi, instrumen dari setiap variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan Kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula. Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan asumsi bahwa suatu instrument dianggap reliabel apabila koefisien reliabilitas $> 0,60$. (Caniago et al., 2023)

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Krisis	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,739	0,600	Reliabel
Seleksi (X2)	0,724	0,600	Reliabel
Penempatan (X3)	0,795	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,904	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,739, variabel Seleksi (X2) dengan nilai sebesar 0,724, variabel Penempatan Kerja nilai sebesar 0,795 variabel Keputusan Pembelian dengan nilai 0,904. Dimana keempat variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 maka seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yaitu X1, X2, X3 terhadap Kinerja Y. Dalam penelitian ini keputusan pembelian digunakan sebagai variabel independen (Y) sedangkan variabel independen (X1, X2, X3) yang digunakan adalah Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coeffici					Collinearit
		Unstandardized		Standardized			y Statistics
Model		B	Std. Error	Bet	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	2.415	1.60		1.50	.13	
	Rekrutmen	.201	.112	.198	1.79	.07	.44
	Seleksi	.437	.136	.343	3.21	.00	.47
	Penempatan	.460	.094	.450	4.88	.00	.64

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,415 + 0,201X1 + 0,437X2 + 0,460X3 + e$$

Nilai konstanta (*a*) menunjukkan bahwa nilai dari Kinerja Karyawan (*Y*), Rekrutmen (*X1*), Seleksi (*X2*), Penempatan Kerja (*X3*) dinyatakan konstan dengan nilai Kinerja Karyawan 2,415.

1. Nilai konstanta (*a*) menunjukkan besarnya nilai dari kinerja (*Y*). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja sebesar 2,415.
2. Koefisien regresi variabel Rekrutmen (*X1*) sebesar 0,201 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Rekrutmen dan Kinerja Karyawan (*Y*), jika proses Rekrutmen berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, variabel Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
3. Koefisien Regresi variabel Seleksi (*X2*) sebesar 0,437 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Seleksi dan Kinerja Karyawan (*Y*), jika Seleksi berjalan dengan lancar pada karyawan maka kinerja karyawan di Perusahaan akan meningkat, variabel Seleksi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
4. Koefisien Regresi variabel Penempatan Kerja (*X3*) sebesar 0,460 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antar Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan (*Y*), jika dalam proses penempatan berjalan dengan baik tanpa hambatan maka akan berpengaruh ke kinerja karyawannya, variabel penempatan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.
5. Nilai sig pada ketiga variabel yaitu Rekrutmen (*X1*) sebesar 0,201, Seleksi (*X2*) sebesar 0,437, dan Penempatan Kerja sebesar 0,460 yang berarti signifikan karena angka tersebut berada di bawah 0,05.

Dari persamaan Analisis Regresi Linear Berganda dapat dilihat bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil analisis juga menyatakan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah penempatan kerja dengan nilai sebesar 0,460.

Uji T (Parsial)

Analisis uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel indepen Uji t dilakukan untuk mengetahui digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dan nilai signifikasi dengan 0,05. Apabila t-hitung > t table maka H1 dapat

diterima dan H0 ditolak, dan jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H1 ditolak dan H0 diterima dan apabila nilai $\alpha > 0,05$ maka H0 dapat diterima dan H1 ditolak, dan jika $\alpha < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 4. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.415	1.605		1.504	.139
	Rekrutmen	.201	.112	.198	1.790	.079
	Seleksi	.437	.136	.343	3.210	.002
	Penempatan	.460	.094	.450	4.885	.000

Adapun uraian penjelasan tabel hasil uji t (uji parsial) di atas adalah sebagai berikut:

1. Diduga Rekrutmen berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel variabel rekrutmen (X1) sebesar $1,790 > 2,007$ ($t\text{ tabel} = \alpha (0,05)/3 = 0,016$ dan $df = n-k-1 = 55-3-1 = 51$) dengan koefisien unstandardized beta sebesar $0,198$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya kualifikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PLN (Persero) Tbk Kantor Wilayah Makassar terbukti atau diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PLN (Persero) Tbk Kantor Wilayah Makassar.

2. Diduga Seleksi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa variabel Seleksi (X2) adalah $3,210$. Berdasarkan hal tersebut, nilai $t\text{-hitung}$ dari variabel seleksi memiliki nilai $3,210 > t\text{-tabel}$ yang memiliki nilai $2,007$ serta nilai signifikansi dari variabel seleksi $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Diduga Penempatan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa variabel Penempatan Kerja (X3) adalah $4,885$. Berdasarkan hal tersebut, nilai $t\text{-hitung}$ dari variabel penempatan memiliki nilai $4,885 > t\text{-tabel}$ yang memiliki nilai $2,007$ serta nilai signifikan dari variabel penempatan $0,000 < 0,5$ sehingga dapat ditarik kesimpulan secara parsial bahwa variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jadi, berdasarkan hasil uji t (Uji Parsial) pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan agar dapat mengetahui pengaruh variabel bebas (rekrutmen, seleksi dan penempatan) secara bersamaan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Uji F ini dilakukan dengan perbandingan F-hitung dengan F-tabel. Apabila F-hitung > F-tabel maka hipotesis diterima sedangkan hipotesis ditolak apabila F-hitung < F=tabel.

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267.788	3	89.263	43.806	.000 ^b
	Residual	103.921	51	2.038		
	Total	371.709	54			

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hasil uji F menyatakan bahwa nilai F-Hitung sebesar 43,806 806 sedangkan nilai F-tabel yaitu 2,55. Dengan ini dinyatakan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, Dimana $43,806 > 2,55$. Nilai signifikansi menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ sehingga ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima tetapi H0 ditolak Dimana rekrutmen, seleksi, dan penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa persen pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y), yaitu Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.720	.704	1.427

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai korelasi sebesar R = 0,720 yang berarti bahwa yang berarti bahwa Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Penempatan (X3) memiliki pengaruh sebesar 72,0% terhadap Kinerja karyawan sedangkan sisanya 28% (100%-72,0%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. PLN (Persero) Tbk. Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung validitas variabel Rekrutmen (X1) adalah sebesar 1,790 bila nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,006. koefisien unstandardized beta sebesar 0,198 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya rekrutmen (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel Rekrutmen (X1) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai PLN (Persero) Tbk. Unit Induk Wilayah Sulselrabar hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen adalah menurut (Yullyanti, 2011) proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Irawan dkk. (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi

Hasil penelitian oleh Raisyah (2020) dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Morawa dengan hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian, untuk menguji variabel (X1) proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja, yaitu meningkatkan kinerja karena merupakan peluang bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik serta penelitian Rita srihasnita rosali caniago, dian hirma, dan adilia aulia (2023) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung variabel Seleksi (X2) sebesar 3,210, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,006, dengan koefisien unstandardized beta sebesar 0,343 dan tingkat kemaknaan. $0,002 < 0,05$. Artinya Seleksi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel Seleksi (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai PLN (Persero) Tbk. Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Hal ini berarti seleksi dilakukan apabila proses rekrutmen karyawan sudah terlaksana, dimana telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang tepat menjadi karyawan suatu perusahaan. Sedangkan seleksi menurut (Titisari & Ikhwan, 2021) yaitu tahap- tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang mampu dan akan diterima sebagai karyawan yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional.

Hasil penelitian oleh Rita srihasnita rosali caniago, dian hirma, dan adilia aulia (2023) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang. dari analisa data tersebut dapat dilihat bahwa variabel Seleksi tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Teluk Sirih. Penelitian yang dilakukan raisyah (2020) dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tanjung Morawa.

Seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) menunjukkan bahwa semakin berkualitas dalam tes seleksi dan meninjau proses seleksi meningkatkan kinerja.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung validitas variabel Penempatan (X3) adalah sebesar 4,885 bila nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,007. koefisien unstandardized beta sebesar 0,450 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya penempatan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai PLN (Persero) Tbk. Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Penempatan pegawai merupakan kelanjutan dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang disetujui pada pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut” (Hasibuan, 2008). Sedangkan menurut Bangun Wilson (2012), penempatan berkaitan tentang pekerjaan yang dilakukan dengan menyesuaikan kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakan.

Hasil penelitian oleh (Siahaan & Bahri, 2019) dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. variabel Penempatan, sehingga variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Pembangkitan Sumatera Utara. Penelitian yang dilakukan oleh (Loindong et al., 2015) dengan judul penelitian Analisis Kompetensi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Dengan demikian penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.

2. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. PLN (Persero) Tbk. Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

Pada hasil uji F dapat dilihat bahwa nilai F-hitung adalah 43,806 sedangkan nilai F-tabel yaitu 3,20. Dengan ini dinyatakan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel, Dimana $43,806 > 3,20$. Nilai signifikansi menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ sehingga ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima tetapi H0 ditolak Dimana rekrutmen, seleksi, dan penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pada PT. PLN (Persero) Tbk. Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

3. Variabel Yang Dominan Berpengaruh

Dari persamaan analisis regresi linier berganda terlihat bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh adalah Penempatan yang mempunyai koefisien regresi terbesar sebesar 0,460 dari nilai koefisien Seleksi sebesar 0,437 sedangkan nilai koefisien Rekrutmen sebesar 0,201. Hal ini membuktikan bahwa penempatan berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa karyawan PT. PLN (Persero) Tbk. Unit Induk Wilayah Sulselrabar, kebanyakan dari luar pulau Sulawesi, tetapi karna pekerjaan dan penempatan, mereka di tempatkan di Sulawesi dan jauh dari keluarga karena pekerjaan.

KESIMPULAN

1. Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.
2. Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.
3. Variabel Penempatan lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

SARAN

1. Untuk Perusahaan atau instansi, perlu memberikan informasi terkait proses Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja yang dilakukan oleh Perusahaan.
2. Bagi karyawan, dalam pengisian kuesioner harus sesuai dengan pengalaman yang dirasakan selama melaksanakan proses rekrutmen, seleksi, dan tahap penempatan kerja, tentunya seluruh karyawan pernah merasakan proses-proses tersebut.
3. Bagi penelitian berikutnya, diharapkan untuk mengekspansi cakupan penelitian, baik dari segi variabel independent dan objek penelitian yang akan ditujuh untuk mendapatkan hasil maksimal dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bustam, Nurlaely Razak, Andi Rahmat Hidayat, Natasya Ayudia, dan H. P. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, 16. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/2792>
- Caniago, R. S., Hirna, D., & Aulia, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 2(2), 119–134. <https://doi.org/10.47233/jppisb.v2i1.719>
- Dr. Sigit Hermawan, SE, M.Si., Ciq. (2020). *REKRUTMEN DAN SELEKSI ANTARA NEPOTISME DAN PROFESIONAL* (D. Sambiono, F. Shidiqqi, S. Ukamah, & T. Wahyuningtyas (eds.)). Umsida Press.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.654>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.

- Loindong, S., Mananeke, L., & Pokatong, O. H. (2015). Analisis Kompetensi, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 660–670. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/8694>
- Meithiana indrasari,S.T.,M.M, D. (2017). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN*.
- Nurhawati, D. (2015). *PENGARUH MANAJEMEN LABA DAN ASIMETRI INFORMASI TERHADAP BIAYA MODAL EKUITAS (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009 s.d. 2013)*. 51–76. [http://repository.unpas.ac.id/5747/7/9.BAB_III_Devianti_Nurhawati_\(114020474\).pdf](http://repository.unpas.ac.id/5747/7/9.BAB_III_Devianti_Nurhawati_(114020474).pdf)
- Paoki, D. (2018). Pentingnya Rekrutment dan seleksi untuk mengukur kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan UNMER*, 12–40.
- Ragilio, A. D., & Rismawati. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Departemen Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*, 1–1
- Raisyah, H. veva. (2020). *PENGARUH MUTASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRATACO MEDAN SKRIPSI Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area Oleh: FAKULTA*.
- Rivai, Verthazal, Sagala, & ella, j. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan cetakan ketiga*.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Widnyani, N. M. (2020). Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3558. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i11.p07>
- Yullyanti, E. (2011). Article 2 2-11-2011 Recommended Citation Recommended Citation YULLYANTI. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 10. <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i3.615>