



Jasiora : Vol 3 No 4 Juni 2020

JASIORA

Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora
(<http://jurnal.stiasetihsetio.ac.id/index.php/admgr/index>)



Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo

Supriyati¹, Darham², Khairun A.Roni³, Herawati⁴, Tiara Anekhe⁵

¹Program Studi Manajemen Universitas Muara Bungo

E-mail: supriyaty76@gmail.com

²Program Studi Manajemen Universitas Muara Bungo

E-mail: darhamwahid@gmail.com

³Program Studi Manajemen Universitas Muara Bungo

E-mail: khairunaroni2@gmail.com

⁴Program Studi Manajemen Universitas Muara Bungo

E-mail herawatinaufabel@gmail.com

⁵Program Studi Manajemen Universitas Muara Bungo

E-mail anechettiara@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 22 April 2020

Diterima: 24 Mei 2020

Terbit: 15 Juni 2020

Keywords:

Recruitment, Placement, Performance

Kata kunci:

Perekrutan, Penempatan, Kinerja.

Corresponding Author:

Supriyati, E-mail:

supriyaty76@gmail.com

DOI : 10.5281/zenodo.3892269

Abstract

The aim of this research is to analyze the impact variables of Recruitment and Placement, on Employee Performance at PT.Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo. This research use a survey method and the collecting data with census sampling. The population are 37 employees and observations as well as multiple regression analysis techniques with $Y = 4,900 + 0,574X_1 + 0,216X_2 + e$. The results showed that there was positive influence as simultaneous from of Recruitment and Placement, on Employee Performance, obtained value $R = 79,6\%$.

Keyword : Recruitment, Placement, Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel dampak Rekrutmen dan Penempatan, terhadap Kinerja Karyawan di PT.Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo. Penelitian ini menggunakan metode survei dan pengumpulan data dengan sensus sampling. Populasi adalah 37 karyawan dan observasi serta teknik analisis regresi berganda dengan $Y = 4,900 + 0,574X_1 + 0,216X_2 + e$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan dari Rekrutmen dan Penempatan, terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh nilai $R = 79,6\%$.

Kata kunci: Perekrutan, Penempatan, Kinerja

1. Pendahuluan

Rekrutmen yang tepat dalam perekrutan karyawan akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang sesuai untuk mengisi lowongan perusahaan. Kualitas yang dimiliki para pekerja sangatlah menunjang untuk kemajuan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Untuk itu dalam perekrutan tidak sembarang orang yang akan diterima, karena perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana pegawai baru dapat bertahan diperusahaan tersebut dan mampu untuk bergabung dan ditempatkan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki.

Penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan, setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang. Sedangkan 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. Prinsip *the right man in the right place and the right man in the right job* yang artinya orang yang tepat di tempatkan pada tempat yang tepat dan orang yang tepat maka akan tepat atau sesuai pula dengan pekerjaannya, hal ini merupakan suatu pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan tenaga kerja dalam perusahaan.

PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo merupakan perusahaan pembiayaan yang melayani pembiayaan terhadap pembelian kendaraan bermotor dan mobil serta produk elektronik. Kinerja karyawan PT Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo terlihat dari jumlah pembiayaan pada tahun 2017-2018, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Nasabah Adira Finance Cabang Muara Bungo
Tahun 2017-2018

No	Bulan	Jumlah Nasabah		Peningkatan
		2017	2018	
1	Januari	606	820	214
2	Februari	587	910	323
3	Maret	642	927	285
4	April	619	918	299
5	Mei	782	986	204
6	Juni	972	1099	127
7	Juli	697	940	243
8	Agustus	791	954	163
9	September	666	855	189
10	Oktober	743	904	161
11	November	870	906	36
12	Desember	1021	1063	42
Jumlah		11012	13299	2287

Sumber : PT. Adira Finance Cabang Muara Bungo, 2019, diolah

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa terjadi peningkatan nasabah Adira jika dibandingkan dengan bulan yang sama pada tahun sebelumnya. Dimana peningkatan tertinggi pada periode Februari yaitu sebesar 323 nasabah, sedangkan peningkatan terendah pada periode November yang hanya 36 nasabah. Meskipun perekrutan karyawan tidak dilaksanakan secara terbuka dan penempatan belum sesuai dengan disiplin ilmu dan tingkat keahlian karyawan tetapi tingkat kinerja karyawan dari bulan kebulan cenderung meningkat.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Collection* dan *Marketing* PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo? Bagaimana pengaruh sistem rekrutmen dan

penempatan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan *Collection* dan *Marketing* PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo?

peneliti membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan *Collection* dan *Marketing* PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu: Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Collection* dan *Marketing* PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo. Untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan *Collection* dan *Marketing* PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo.

Menurut Gauzali Saydan¹ mengemukakan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada para karyawan yang lulus seleksi untuk ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Menurut Gauzali Saydan beberapa indikator yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan, yaitu :

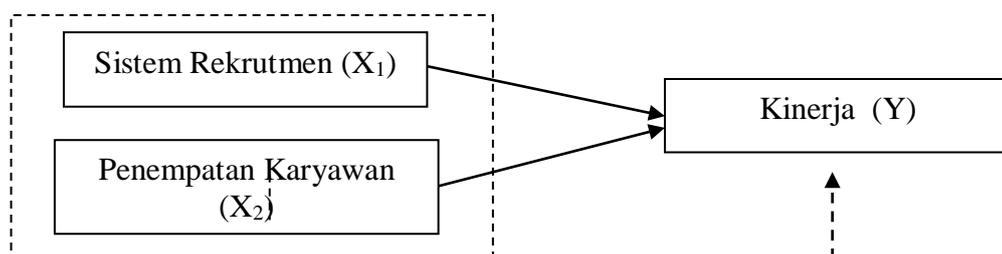
1. Prestasi Akademis.
2. Pengalaman.
3. Kesehatan fisik dan mental.
4. Status perkawinan.
5. Usia.

Menurut Mangkunegara² kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti³ mengemukakan indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*pomptnees*)
3. Inisiatif (*initiative*)
4. Kemampuan (*capability*)
5. Komunikasi (*communication*)

Gambar 1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

- > Pengaruh secara parsial
- - - - -> Pengaruh secara simultan

¹ Saydam Gouzali 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Djambatan.

² AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya

³ Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju

Hipotesis

1. H₀ : Tidak terdapat pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Collection* dan *Marketing* PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo.
 H_a : Terdapat pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan *Collection* dan *Marketing* PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo.
2. H₀ : Tidak terdapat pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan *Collection* dan *Marketing* PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo.
 H_a : Terdapat pengaruh sistem rekrutmen dan penempatan karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan *Collection* dan *Marketing* PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo.

2. Metode Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan *Collection* dan *Marketing* PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo yang berjumlah 85 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* dengan pertimbangan sampel adalah hanya karyawan bagian *Collection* dan *Marketing* PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo sampel dalam penelitian ini berjumlah 37 orang.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definis Operasional	Indikator	Skala
Sistem Rekrutmen (X ₁)	Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. ⁴ Kasmir (2016).	1. Surat lamaran masuk (<i>walk-in</i>) 2. Karyawan kontrak atau tenaga <i>outsourcing</i> 3. Referensi 4. Memasang iklan di media massa 5. Memasang iklan di website perusahaan 6. Bursa tenaga kerja Kasmir (2016)	<i>Likert</i>
Penempatan Karyawan (X ₂)	penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada para karyawan yang lulus seleksi untuk ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Gauzali Saydam (2011)	1. Prestasi Akademis 2. Pengalaman 3. Kesehatan fisik dan mental 4. Status perkawinan 5. Usia	<i>Likert</i>

⁴ Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2014)	1. Kualitas kerja (<i>qualityof work</i>) 2. Ketepatan waktu (<i>pomptnees</i>) 3. Inisiatif (<i>initiative</i>) 4. Kemampuan (<i>capability</i>) 5. Komunikasi (<i>communication</i>)	Likert
----------------------	--	--	--------

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012), persamaan analisis regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Ket:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Sistem Rekrutmen

X₂ = Penempatan Kerja

b_i = Koefisien Regresi

e = Standar error

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Secara Parsial)
2. Uji F (Uji Secara Simulatan)

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3 Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Sistem Perekrutan (X ₁)	1	0,726	0,316	Valid
	2	0,549	0,316	Valid
	3	0,498	0,316	Valid
	4	0,559	0,316	Valid
	5	0,722	0,316	Valid
	6	0,663	0,316	Valid
	7	0,808	0,316	Valid
	8	0,790	0,316	Valid
	9	0,532	0,316	Valid
	10	0,789	0,316	Valid
	11	0,727	0,316	Valid
	12	0,674	0,316	Valid
Penempatan Karyawan (X ₁)	1	0,522	0,316	Valid
	2	0,503	0,316	Valid
	3	0,669	0,316	Valid
	4	0,705	0,316	Valid
	5	0,563	0,316	Valid
	6	0,419	0,316	Valid
	7	0,581	0,316	Valid
	8	0,780	0,316	Valid
	9	0,527	0,316	Valid
	10	0,388	0,316	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	1	0,802	0,316	Valid
	2	0,780	0,316	Valid
	3	0,486	0,316	Valid
	4	0,551	0,316	Valid
	5	0,609	0,316	Valid
	6	0,538	0,316	Valid
	7	0,781	0,316	Valid
	8	0,693	0,316	Valid
	9	0,557	0,316	Valid
	10	0,546	0,316	Valid

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai antara r_{tabel} dan r_{hitung} menunjukkan *Pearson Correlation* adalah lebih besar dari 0,316. Jadi dapat disimpulkan masing-masing indikator pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kategori
Sistem Perekrutan (X_1)	0,881	0,60	Reliabel/andal
Penempatan Karyawan (X_2)	0,767	0,60	Reliabel/andal
Kinerja karyawan (Y)	0,839	0,60	Reliabel/andal

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Tabel 5 Pendekatan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.74515352
Most Extreme Differences	Absolute	0.131
	Positive	0.073
	Negative	-0.131
Test Statistic		0.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,112 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,112 di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5% atau *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05*.

2. Multikolinearitas

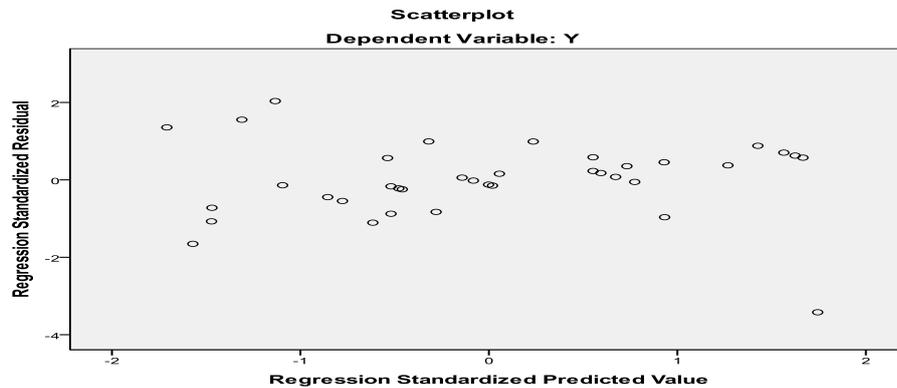
Tabel 6. Multikolinearitas

Variabel	Nilai <i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Sistem Perekrutan (X_1)	0,990	1,010	Bebas Multikolinearitas
Penempatan Karyawan (X_2)	0,990	1,010	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas data variabel Penempatan Karyawan (X_1) dan fasilitas kerja (X_2) memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10. Hal ini variabel Sistem Perekrutan (X_1) dan Penempatan Karyawan (X_2) terbebas dari adanya multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas tersebut dalam model regresi linier berganda.

3. Heterokedastisitas

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada model regresi linier berganda pada penelitian pada gambar di atas terlihat titik dari semua data penelitian tersebar secara tidak teratur/acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan nilai varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain adalah tetap sehingga tidak terbentuk pola-pola tertentu pada gambar tersebut. Hal ini menunjukkan model regresi linier berganda pada penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas, oleh karena itu tahapan pengujian data selanjutnya dapat terus dilakukan.

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dari penelitian ini pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.900	6.778		.723	.475		
Sistem Perekrutan	0.574	.078	.765	7.345	.000	.990	1.010
Penempatan Karyawan	0.216	.144	.157	1.507	.141	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil olahan data regresi linier berganda, maka akan dapat dilihat persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 4,900 + 0,574X_1 + 0,216X_2 + e$$

Analisis bentuk persamaan regresi linier berganda diatas sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,900 artinya apabila variabel Sistem Perekrutan (X_1) dan Penempatan Karyawan (X_2) dianggap nol, maka Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 4,900.

- Koefisien regresi (X_1) = 0,574 Ini mempunyai arti bahwa jika sistem perekrutan(X_1) naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,574 satuan.
- Koefisien regresi (X_2) = 0,216 Ini mempunyai arti bahwa jika penempatan karyawan naik sebesar satu-satuan maka, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,219 satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji-t

Tabel 8
Hasil Uji - t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.900	6.778		.723	.475		
Sistem Perekrutan	0.574	.078	.765	7.345	.000	.990	1.010
Penempatan Karyawan	0.216	.144	.157	1.507	.141	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) model regresi linier berganda dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji parsial sistem perekrutan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y)
Uji parsial penempatan karyawan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,345$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,032$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa sistem perekrutan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial penempatan karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y)
Uji parsial penempatan karyawan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,507$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,032$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan karyawan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 9
Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.141	2	235.571	29.523	.000 ^a
	Residual	271.291	34	7.979		
	Total	742.432	36			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.46 memperlihatkan nilai F hitung adalah 29,523 dengan tingkat signifikan 0,05. $Df = n - k - 1$ atau $37 - 2 - 1 = 34$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,28. Di mana nilai $F_{hitung} 29,523 > F_{tabel} 3,28$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitu sistem perekrutan (X_1) dan penempatan karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.797 ^a	.635	.613	2.82474	1.627

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: KInerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa variabel sistem perekrutan (X_1) dan penempatan karyawan (X_2) memiliki kemampuan dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 63,5% dan sisanya sebesar 36,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

Pembahasan.

Dari hasil pengolahan data hasil uji t (secara parsial) sistem perekrutan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,345$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,032$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa sistem perekrutan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan uji parsial penempatan karyawan dengan kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} = 1,507$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,032$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 29,523 > F_{tabel} 3,28$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitu sistem perekrutan (X_1) dan penempatan karyawan (X_2) dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan dan berdasarkan uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan bahwa memiliki kemampuan variabel sistem perekrutan (x_1) dan penempatan karyawan (x_2) dapat memberikan kontribusi dalam menerangkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar sebesar 63,5% dan sisanya sebesar 36,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakuka oleh Muhamad Aji Nugroho (2015) tentang Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap variabel rekrutmen dan selaksi, diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makasar.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ;

1. Hasil uji t (secara parsial) sistem perekrutan dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,345$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,032$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak H_a diterima, maka dapat di simpulkan bahwa sistem perekrutan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan uji parsial penempatan karyawan dengan kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} = 1,507$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,032$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka keputusannya adalah H_0 diterima H_a ditolak, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan karyawan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kemudian berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 29,523 > F_{tabel} 3,28$. Dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara bersama-sama (serentak) variabel-variabel independent yaitu sistem perekrutan (X_1) dan penempatan karyawan (X_2) dipersepsikan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Y) yaitu kinerja karyawan.

Saran

Penempatan kerja memiliki hasil yang lebih kecil maka disarankan untuk dapat diperbaiki dalam proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada para karyawan yang lulus seleksi untuk ruang lingkup yang telah ditetapkan, dan di harapkan karyawan mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab

Ucapan Terimakasih

Terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang sudah membantu dan berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Terutama Pada PT Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo yang sudah memberikan waktu dan kesempatannya untuk memberikan data, informasi berkaitan penelitian ini. Kepada ibu Nanik Istianingsih, S.E.,M.E selaku ketua LPPM yang telah memberikan fasilitas untuk melakukan penelitian, dan kepada semua kawan-kawan yang tidak disebutkan namanya satu persatu yang telah telah memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga semua kebaikan dibalas oleh Allah SWT. Aamiin.

Daftar Pustaka

Buku-Buku

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saydam Gouzali, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Djembatan
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju