

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANGAN LESTARI CABANG DENPASAR

Anak Agung Ketut Sri Asih¹⁾

Diza Octari Nur Azizah²⁾

Program Studi Manajemen STIE Triatma Mulya^{1),2)}

ABSTRACT

Along with the development of the era, competition in the business world has become increasingly stringent. Not only products and services that are prioritized, but quality human resources are also needed to be able to compete at this time. To get quality human resources, one of the steps that needs to be taken is to recruit and place properly so that the desired resources are obtained. This study aims to: 1) analyze the effect of recruitment on employee performance, 2) the effect of placement on employee performance, 3) the magnitude of the influence of recruitment and placement on employee performance, and 4) variables that have a dominant influence on employee performance at PT. Pangan Lestari Denpasar Branch. The population of this research is all employees at PT. Pangan Lestari Cabang Lestari totaling 83 people. The samples taken were all employees so that it was census research. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The hypothesis test used is a t-test to test the effect of partial recruitment and placement on employee performance, and analysis of determination to analyze the effect of independent variables on the dependent variable. Regression equation obtained: $Y = 10.814 + 0.303 X1 + 1.075 X2$. This model shows that: 1) there is a positive and significant effect of recruitment on employee performance, 2) there is a positive and significant influence of placement on employee performance, 3) the amount of influence contributed by recruitment and placement on employee performance is 52.5%, and 4) placement is a variable that has a dominant influence on employee performance at PT. Pangan Lestari Denpasar Branch.

Keywords: *Recruitment, placement, employee performance..*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan berkembangnya jaman, persaingan di dunia bisnis menjadi semakin ketat. Tidak hanya produk maupun pelayanan yang diutamakan, namun sumber daya manusia yang berkualitas juga sangat dibutuhkan untuk dapat bersaing saat ini. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas salah satu langkah yang perlu diambil adalah merekrut dan menempatkan dengan benar sehingga mendapatkan sumber daya yang diinginkan tersebut.

Pengadaan sumber daya manusia meliputi pelaksanaan

rekrutmen karyawan yang mengacu pada standar perusahaan dalam merekrut orang-orang berbakat dan kompeten (Hasanah, 2017). Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2008). Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan.

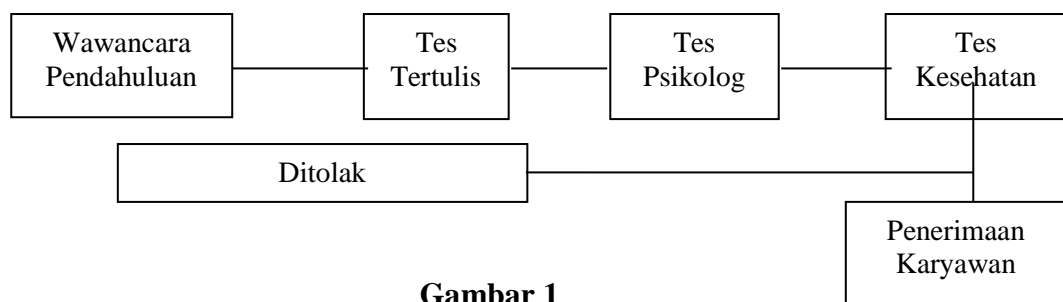
Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Setelah proses rekrutmen, maka akan dilanjutkan dengan penempatan.

Penempatan adalah menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut (Hasibuan, 2008). Penempatan adalah pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010). Proses rekrutmen dan penempatan merupakan aspek yang penting dalam kinerja karyawan dan bermuara pada kemajuan sebuah perusahaan. Proses rekrutmen dan penempatan yang tidak

tepat dapat membawa kerugian dalam perusahaan (Chidi:2013).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pangan Lestari cabang Denpasar yang bergerak di bidang distribusi makanan yang memasok bahan pangan jenis beku dan kering untuk kebutuhan pasar bisnis. PT. Pangan Lestari cabang Denpasar merupakan distributor utama yang membantu para pemilik produk untuk meningkatkan nilai pasar mereka, baik di wilayah pemasaran yang sudah ada maupun di wilayah baru. PT. Pangan Lestari cabang Denpasar membutuhkan karyawan yang mau bekerja keras dan loyal terhadap perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang diperlukan, maka perusahaan melakukan proses perekrutan. Proses perekrutan yang diterapkan pada PT. Pangan Lestari dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Struktur Perekrutan Karyawan Pt. Pangan Lestari

Sumber : PT. Pangan Lestari, 2018

Proses rekrutmen pada PT. Pangan Lestari yang meliputi wawancara, tes tertulis, tes psikolog, dan tes kesehatan. Jika semua proses dapat dilewati dengan baik, maka calon karyawan akan diterima dan selanjutnya ditempatkan pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan.

Proses rekrutmen dan penempatan yang dilakukan selama ini

di PT. Pangan Lestari cabang Denpasar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang cukup baik. Dalam perjalanan bisnisnya, perusahaan dipercaya oleh para mitra usahanya untuk mendistribusikan produk yang mereka hasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan ini tergolong baik.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan penempatan karyawan bagi perusahaan yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh seberapa besar keterkaitan antara rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari di Denpasar.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar ?
2. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar ?
3. Berapakah besarnya pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar ?
4. Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut maka yang menjadi tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen dan

penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.

4. Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen adalah suatu proses untuk menentukan sumber-sumber tenaga kerja yang potensial yang diperlukan perusahaan dan mencari calon karyawan dari sumbernya (Moekijat, 2004).

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan, hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih (Rivai, 2009).

Rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan tenaga karyawan, melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan karyawan, menentukan kebutuhan karyawan, yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi karyawan (Mangkunegara, 2010).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses untuk penambahan jumlah karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan dari perusahaan.

Proses rekrutmen yang baik harus menghasilkan karyawan yang merupakan pelaksana yang baik akan tetap bersama perusahaan sampai

jangka waktu yang wajar (Simamora, 2004).

Keberhasilan dalam rekrutmen sangat ditentukan oleh beberapa indikator yang harus dilakukan selama rekrutmen. Menurut Sudiro (2011), indikator rekrutmen terdiri dari:

1. Proses rekrutmen
2. Metode rekrutmen
3. Pelaksanaan rekrutmen
4. Persyaratan rekrutmen
5. Tujuan rekrutmen
6. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan
7. Hasil rekrutmen

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan, melainkan juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal.

Penempatan adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja, (Harianja, 2007).

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah 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 jawabnya, (Sastrohadiwiryo, 2003).

Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja 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 jawabnya, (Sastrohadiwiryo, 2003).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal.

Indikator dalam penempatan karyawan menurut Suwatno (2003) adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Ketrampilan kerja
4. Pengalaman kerja

Kinerja merupakan salah satu hal yang dianggap bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada organisasi, selain profit, karena dengan laba saja tidaklah cukup apabila tidak dibarengi dengan efektifitas dan efisiensi.

Kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. *Performance* atau kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan tertentu atau selama kegiatan periode tertentu, (Handoko, 2010).

Menurut Hasibuan (2008), Kinerja adalah suatu kemampuan

teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis melaksanakan pekerjaan.

Menurut Mangkuegara (2010), Kinerja dapat didefinisikan kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tugas tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2009) yaitu:

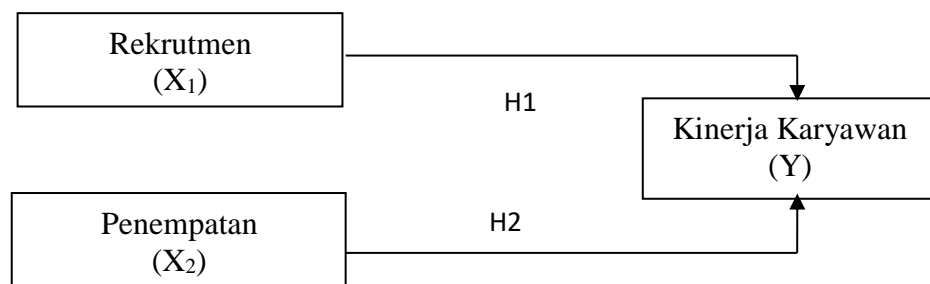
1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja,
3. Pengetahuan tentang pekerjaan,
4. Kesetiaan,
5. Kemampuan bekerjasama,

6. Kemampuan adaptasi,
7. Inisiatif,
8. Kemandirian,
9. Kreativitas.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Proses rekrutmen dan penempatan merupakan langkah awal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen dan penempatan.



Gambar 2
Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teori dan kajian teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.

2. Penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu :

1. Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang besarnya tidak dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini adalah rekrutmen (X_1), dan penempatan (X_2).
2. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang besarnya dipengaruhi oleh variabel bebas yang dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.2. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional yang dimaksud untuk variabel –variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen (X_1) merupakan persepsi karyawan tentang proses untuk penambahan jumlah karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan dari PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.
2. Penempatan (X_2) merupakan persepsi karyawan tentang usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal..
3. Kinerja karyawan (Y) persepsi karyawan terhadap hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dalam 3 cara yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan menggunakan komunikasi langsung dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan yang mempunyai informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada di PT. Pangan Lestari.
3. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara terstruktur. Kuesioner diberikan kepada responden penelitian dalam hal ini karyawan di PT. Pangan Lestari, berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu rekrutmen, penempatan dan kinerja. Tipe skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan ukuran sebagai berikut : 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup

setuju, 4 = setuju, 5 = sangat setuju.

3.4. Teknik Penentuan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar yang berjumlah 83 orang. Arikunto (2002:107) menyatakan bahwa Apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15%, 20-25%, atau lebih. Dalam penelitian ini seluruh populasi dipergunakan sebagai sampel sehingga merupakan penelitian sensus.

3.5. Tehnik Analisis Data

3.5.1. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji dan menunjukkan bagaimana sifat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiono (2004) model regresi linier berganda ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- Y = kinerja karyawan
- X₁ = rekrutmen
- X₂ = penempatan
- b₁ = koefisien regresi dari rekrutmen
- b₂ = koefisien regresi dari penempatan

3.5.2. Analisis t-test

Analisis t-test digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan

kedua yaitu pengaruh variabel X₁, X₂ secara parsial terhadap variabel Y. adapun langkah-langkah analisis menurut Algifari (2000) adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternative (H_a)
 H_a : b ≤ 0, berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan X terhadap Y.
 H_a : b > 0, berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara X terhadap Y.
2. Menentukan *Level of Significant* alam penelitian ini tingkat kesalahan (α) ditentukan sebesar 5%
3. Menentukan t-hitung dengan rumus:

$$t = \frac{b}{s_b} \dots\dots\dots (2)$$

dimana :

t = t yang dihitung

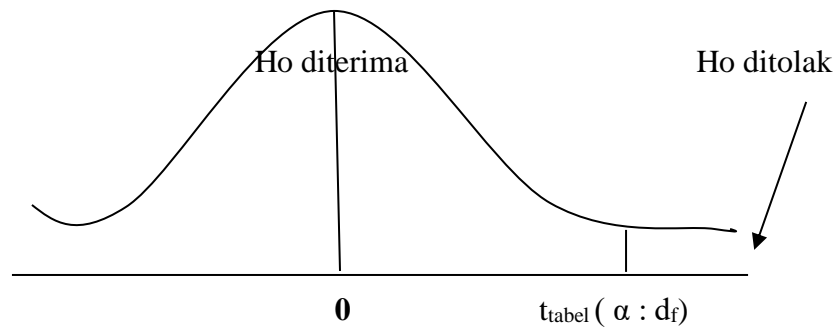
b = koefisien regresi

s_b = Kesalahan standar koefisien regresi.

4. Keputusan : nilai t – hitung dibandingkan dengan t-tabel adalah apabila t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka keputusannya menolak hipotesis nol (H₀) dan menerima hipotesis alternative (H_a). Ini berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka keputusannya menerima hipotesis nol (H₀) dan menolak hipotesis alternative (H_a), yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu apabila signifikan (ρ) ≥ α (0,05) maka

terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan sebaliknya apabila signifikan ($\rho < \alpha$ (0,05) maka terdapat pengaruh yang signifikan

5. Membuat kesimpulan merupakan langkah terakhir dari analisis yang dilakukan.



Gambar 3
Kurva Normal Distribusi T

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN **Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT. Pangan Lestari bergerak di bidang distribusi makanan yang memasok bahan pangan jenis beku dan kering untuk kebutuhan pasar bisnis (B2B). Berkantor pusat di Surabaya, PT. Pangan Lestari memiliki inventaris makanan yang luas dan sejumlah kantor cabang yang tersebar di 7 kota besar di seluruh Indonesia, yaitu Jakarta, Bandung, Yogyakarta, Semarang, Bali, Malang dan Sidoarjo.

Perjalanan PT. Pangan Lestari dimulai pada tahun 1983, saat kali pertama perusahaan mendistribusikan produk kerupuk udang untuk perusahaan induk Sekar Laut, pelopor teknologi pangan modern pengolahan produk kerupuk. Dalam operasinya, PT. Pangan Lestari berhasil memaksimalkan logistik melalui kerja sama dengan lebih dari 20 agen, 46 grosir dan retail seluruh Indonesia.

Saat ini, PT. Pangan Lestari telah memiliki jaringan principal yang luas dan bervariasi, mulai dari produsen lokal di Asia hingga *brand* berskala internasional di Amerika Serikat dan Eropa. PT. Pangan Lestari

bekerja sebagai distributor utama dan membantu para pemilik produk untuk meningkatkan nilai pasar mereka, baik di wilayah pemasaran yang sudah ada maupun di wilayah baru.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengetahui penafsiran responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan kepada responden dengan menggunakan analisis korelasi *product moment*. Bila nilai korelasi *product moment* tiap instrumen tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka konstruk tersebut dapat dikatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji penafsiran responden mengenai butir-butir pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian yang ditunjukkan dengan konsistensi akan jawaban yang diberikan. Nilai batas yang dipergunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah sebesar 0,60.

Berikut adalah rekapitulasi uji validitas dan reliabilitas yang

merupakan hasil perhitungan dari tiap-tiap butir pernyataan dalam kuisisioner

yang diperoleh dengan bantuan SPSS 22.0 for Windows.

Tabel 1
Rekapitulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	0,797	X1.1	0,673	Valid
		X1.2	0,566	Valid
		X1.3	0,600	Valid
		X1.4	0,646	Valid
		X1.5	0,723	Valid
		X1.6	0,611	Valid
		X1.7	0,402	Valid
		X1.8	0,630	Valid
Penempatan (X ₂)	0,823	X2.1	0,706	Valid
		X2.2	0,724	Valid
		X2.3	0,665	Valid
		X2.4	0,518	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,916	Y1	0,714	Valid
		Y2	0,682	Valid
		Y3	0,730	Valid
		Y4	0,658	Valid
		Y5	0,705	Valid
		Y6	0,681	Valid
		Y7	0,710	Valid
		Y8	0,726	Valid
		Y9	0,755	Valid

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* dari tiap-tiap item pernyataan pada tabel 4.5 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai Cronbach's alpha dari masing-masing variabel pada tabel 4.5 diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua

variabel dalam kuisisioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik **Hasil Uji Normalitas Data**

Hasil Uji normalitas dengan menggunakan uji one sample kolmogorov-smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Rekrutmen	Penempatan	Kinerja_Karyawan
N		83	83	83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.33	18.39	36.91
	Std. Deviation	1.190	1.116	2.141
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.191	.305
	Positive	.156	.153	.210
	Negative	-.167	-.191	-.305
Kolmogorov-Smirnov Z		.958	1.099	1.751
Asymp. Sig. (2-tailed)		.227	.179	.104

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk ketiga variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dipergunakan untuk mengetahui adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam

model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Pada penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *inflation factor* (VIF) pada model regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen	.527	1.896
	Penempatan	.527	1.896

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data diolah, 2018

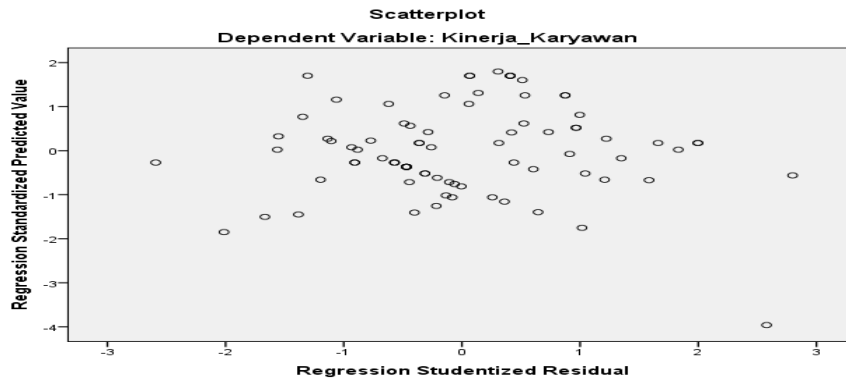
Dari tabel di atas dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel, yaitu rekrutmen dan penempatan adalah sebesar 1,896 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apabila model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi sampai Y sesungguhnya yang telah distandardize).



Gambar 4
Scatterplot Sresid Dan Zpred

Dari gambar 4 terlihat bahwa pola grafik plot antar nilai prediksi ZPRED dengan residualnya SRESID tersebar dalam batasan nilai-nilai Y prediksi dan Y sesungguhnya, dan tidak ada data yang berada diluar batasan tersebut. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data hasil penelitian tersebut.

Untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis, maka alat analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda yang diolah dengan paket program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 22.0 Windows. Hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Statistik

Variabel Terikat	Variabel Bebas	r (Parsial)	R (Berganda)	b	β	t _{Hitung}	Sig. t
Kinerja Karyawan (Y)	Rekrutmen (X ₁)	0,243	0,725	0,303	0,238	2,239	0,028
	Penempatan (X ₂)	0,495		1,075	0,541	5,095	0,000

$R^2 = 0,525$

Konstanta = 10,814

Persamaan Regresi : $Y = 10,814 + 0,303 X_1 + 1,075 X_2$

$T_{\text{tabel}} (0,05 : 80) = 1,664$

Sumber : Data diolah, 2018

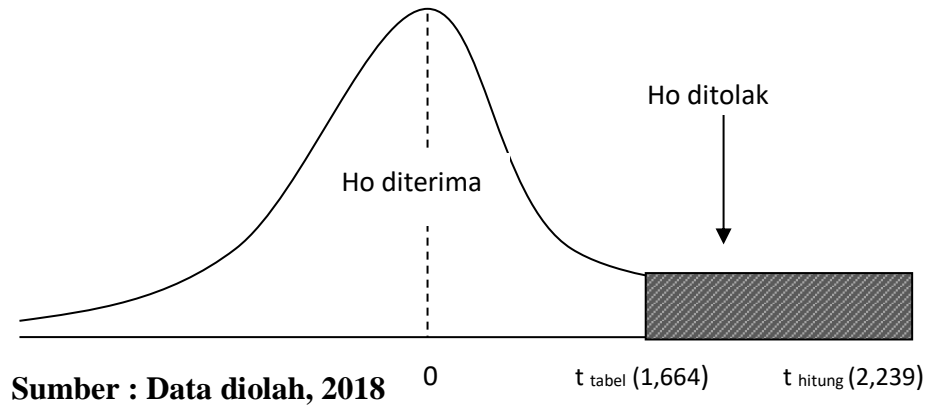
Informasi yang diperoleh dari tabel 4 adalah terdapat hubungan parsial yang lemah antara rekrutmen (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,243 jika penempatan (X_2) dikendalikan (konstan). Selain itu pada koefisien korelasi parsial antara penempatan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,495 menunjukkan bahwa ada hubungan yang sedang jika rekrutmen (X_1) dikendalikan (konstan).

Informasi selanjutnya yang diperoleh dari tabel 4.8 adalah terdapat hubungan yang kuat secara simultan (bersama-sama) antara rekrutmen (X_1) dan penempatan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,725. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar akan lebih besar peningkatannya jika pihak manajemen memberikan perhatian terhadap rekrutmen dan penempatan secara serempak dibandingkan jika pihak manajemen hanya memberikan perhatian terhadap rekrutmen dan penempatan secara terpisah (satu per satu).

Pembahasan

Pengaruh Parsial Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.

Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar, dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,303 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap rekrutmen (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis pertama dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara rekrutmen (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara rekrutmen (X_1) dengan kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_1X_1 : $t_{\text{hitung}} = 2,239 > t_{\text{tabel}} (0,05 : 80) = 1,664$ dan $\text{Sig. } t = 0,028 (p < 0,05)$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a , serta berpengaruh signifikan. Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut ini :



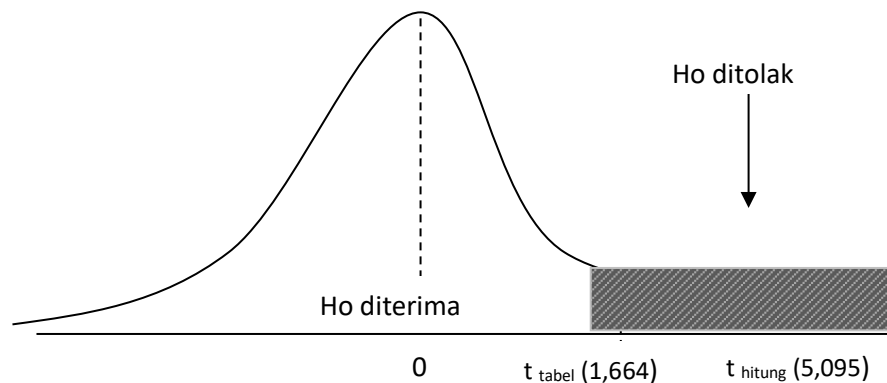
Gambar 5
Kurva Distribusi T Uji Hipotesis Pengaruh
Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara rekrutmen dengan kinerja karyawan di PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar dapat diterima dan dibuktikan.

Pengaruh Parsial Penempatan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.

Untuk mengetahui pengaruh penempatan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar dapat dianalisis melalui koefisien regrasi berganda (b). Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 1,075 memiliki arti bahwa setiap peningkatan perhatian terhadap penempatan (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar. Hal ini dipertegas pada pengujian hipotesis kedua dengan rumusan $H_0 =$ tidak terdapat pengaruh positif secara parsial antara penempatan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), serta $H_a =$ terdapat pengaruh positif secara parsial antara penempatan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi b_2X_2 : $t_{hitung} = 5,095 > t_{tabel} (0,05 : 80) = 1,664$ dan Sig. $t = 0,000$ ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a . Ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara penempatan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 6 berikut ini :



Gambar 6
Kurva Distribusi T Uji Hipotesis Pengaruh
Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar dapat diterima dan dibuktikan.

Besarnya Pengaruh Rekrutmen (X_1) dan Penempatan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel rekrutmen (X_1) dan penempatan (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar adalah sebesar 52,5%. Sedangkan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, stres kerja, konflik dan lain sebagainya.

Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai β untuk variabel rekrutmen sebesar 0,238 dan penempatan adalah sebesar 0,541. Ini menunjukkan bahwa variabel penempatan (X_2) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar karena memiliki nilai β yang lebih besar.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar. Ini berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap rekrutmen akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

2. Penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar. Ini berarti bahwa peningkatan perhatian terhadap penempatan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.
3. Besarnya pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar adalah 52,5%.
4. Penempatan merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan lagi penelitian yang dilakukan baik dari jumlah sampel maupun variabel sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi. Edisi Kedua*, BPFE. Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Chidi, Odogwu Christopher. 2013. *Interdisiplinnary Journal of Contemporary Research In Business* 5.6. October 2013. Page 359-384.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan SDM*, Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta
- Hasanah, Imrotuldan Indahingwati, Asmara. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja pada RSU Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 6. Nomor 8. Agustus 2017. Halaman 1-4
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan ditunjang dengan data-data primer dari PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar mengenai pengaruh rekrutmen dan penempatan pada kinerja karyawan, maka dapat diberikan beberapa saran kepada pihak Manajemen PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar untuk dapat menerapkannya sebagai implikasi kebijakan khususnya dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan penempatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pihak manajemen sebaiknya terus memperhatikan proses rekrutmen serta penempatan karyawan sehingga karyawan dapat memiliki kinerja yang baik.
2. Penempatan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan, diharapkan pihak manajemen terus memperhatikan penempatan karyawan sesuai dengan bidang kompetensinya agar dapat menghasilkan kinerja yang terus meningkat.

- Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- Heidjrahman dan Suad Husnan. 2005. *Manajemen Personalia*, BKFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang M. 2003. *Manajemen Personalia, cetakan kedua*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moekijat. 2004. *Dasar – Dasar Motivasi*. Penerbit CV. Pionir Raya. Bandung.
- Rusli. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN. Yogyakarta
- Soesanto, Heru. 2015. Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Sejati Jaya. *AGORA*. Vol 3. No. 2. Halaman 479-482
- Sudiro. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veithal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Yulasmu. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksidan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*. Vol 23. Maret 2016. Halaman 68-75.