

Peran rekrutmen, seleksi, dan penempatan: analisis kinerja karyawan

Shalahuddin^{1✉}, Nikolaus Likuwatan Werang², Suaib³, Huriati⁴, Jeni Kamase⁵

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Borneo, Tarakan.

^{3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan seberapa besar pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode angket atau kuesioner. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling dengan jumlah sample sebanyak 95 karyawan. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis menggunakan model regresi linier berganda dengan uji t (parsial) dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis regresi berganda dengan uji t (parsial) dengan bantuan program SPSS terdapat pengaruh negatif dari variabel proses rekrutmen terhadap kinerja, seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Kata kunci: Kinerja; proses rekrutmen; seleksi; penempatan kerja

Role of recruitment, selection, and placement: employee performance analysis

Abstract

The purpose of this study is to find out and explain how much influence the recruitment process, selection, and job placement on the performance of employees of PT. XYZ. This study uses a quantitative approach using a questionnaire or questionnaire method. The partial effect that the results obtained sampling technique is done by purposive sampling with sample number as many as 95 employees. Then the hypothesis test is done using multiple linear regression models with t test with the help of SPSS program. The results of multiple regression analysis with the t test (partial) with the help of the SPSS program have a negative effect of the recruitment process variable on performance, selection has a positive effect on performance, and job placement has a positive effect on the performance of the employees at PT. XYZ.

Key words: Performance; recruitment process; selection; job placement

PENDAHULUAN

Era globalisasi pada saat ini, ditunjukkan dengan adanya teknologi baru yang terus bermunculan dan persaingan bisnis yang semakin ketat, menimbulkan banyaknya tantangan baru yang harus diperhatikan setiap perusahaan (Anissa, 2017). Selanjutnya Anissa (2017), menjelaskan bahwa perusahaan sangat memerlukan SDM berkualitas serta berkompeten sebagai keunggulan kompetitif. Oleh sebab itu, yang sangat dibutuhkan perusahaan yakni individu yang cepat dalam penguasaan teknologi, adaptif serta peka terhadap segala transformasi yang ada (Piana, 2017). Namun perlu diketahui bahwa untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas terbaik tidaklah mudah. Perusahaan harus melakukan proses penyaringan terlebih dahulu untuk para pekerja baru. Salah satu aktivitas manajemen personalia dalam pengelolaan tenaga kerja adalah dengan melakukan proses rekrutmen.

Rekrutmen merupakan sesuatu yang vital dan sifatnya berkelanjutan (Riana, 2016). Rekrutmen diadakan sebab adanya lowongan signifikan di berbagai formasi dalam perusahaan, misalnya karena adanya perusahaan yang baru didirikan, pekerja yang berhenti, pensiun dan alasan lainnya (Ginting, 2018). Selanjutnya Ginting (2018) menjelaskan bahwa lowongan tersebut harus segera diisi oleh tenaga kerja yang sesuai agar tidak terjadi kevakuman dan perlambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Rekrutmen juga dilakukan dengan tujuan dapat memikat dan menemukan karyawan baru berdasarkan spesifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Untuk itu, kualitas sistem perekrutan yang diterapkan perusahaan juga tak kalah penting dalam memikat calon tenaga kerja baru yang nantinya akan menunjang efektifitas perusahaan dalam menjalankan tujuannya. Adapun proses selanjutnya yang akan dilakukan pihak manajemen personalia setelah proses rekrutmen yakni proses seleksi.

Proses seleksi mengarah pada pengambilan keputusan. Seleksi bermakna memilih manusia terbaik dengan menyeleksi sekumpulan keahlian, kemampuan, dan pengetahuan dimana merupakan kesatuan paket komplit dalam diri individu untuk menemukan kecocokan antara apa yang diinginkan perusahaan dan apa yang diinginkan pelamar. (Sudiro, 2011). Seleksi diadakan untuk menyaring calon tenaga kerja berkompeten yang akan menjabat serta mengerjakan pekerjaan perusahaan (Ginting, 2018). Selanjutnya Ginting (2018) menjelaskan bahwa pelaksanaan tersebut harus dilakukan dengan objektif, jujur dan cermat. Apabila proses ini tidak dilakukan dengan secermat mungkin maka sia-sialah upaya yang dilakukan sebelumnya. Seleksi dalam suatu perusahaan akan menentukan baik tidaknya tenaga kerja yang nantinya akan menangani formasi yang lowong. Setelah melewati proses seleksi, tahap selanjutnya yang harus diperhatikan adalah penempatan kerja.

Sistem penempatan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu aspek penting yang harus dilakukan dengan cermat, sebab dengan penempatan yang tepat, calon karyawan yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup kerjanya, serta dapat melaksanakan kewajibannya sehingga mampu mampu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan (Akbar, 2018). Selanjutnya Akbar (2018) menjelaskan bahwa penempatan kerja diadakan guna memperoleh kesesuaian antara latar belakang para karyawan baru dan bidang pekerjaan yang tersedia. Dengan kata lain, penempatan kedudukan karyawan harus tepat sesuai dengan latar belakang seperti bidang kecakapan, pembawaan, kemampuan maupun keahliannya. Penempatan kerja ialah aspek penting yang begitu berpengaruh terhadap kinerja dalam menentukan kesuksesan atau tidaknya perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan (Ricksen, 2017). Selanjutnya Ricksen (2017) menjelaskan bahwa umumnya kinerja karyawan dapat dinilai dari laporan keuangan atau peningkatan rating dari perusahaan. Selain itu, kinerja juga harus dapat diketahui dan dikonfirmasi, sehingga ada proses pemantauan yang dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja para karyawan. Apabila kinerja itu sendiri memberi dampak negatif maka perlu adanya evaluasi sehingga masalah tersebut dapat dibenahi. Harapannya, setiap perusahaan yang berada di tiap-tiap daerah/kota memiliki karyawan yang handal dan kompeten khususnya di daerah/kota pemekaran ataupun yang berada di wilayah perbatasan.

Salah satu daerah/kota yang masuk pada pemekaran provinsi baru serta berdekatan dengan wilayah perbatasan adalah Kota Tarakan. Tarakan adalah kota madya di Provinsi Kalimantan Utara dan sekaligus kota terkaya dengan peringkat ke-17 di Indonesia. Kota Tarakan sendiri menyimpan banyak sejarah panjang dan potensi yang menarik terutama PLTA, sumber daya alam berupa aliran sungai sebagai sumber energi, ladang minyak dan tambang yang besar (Lambrie, 2017). Sebagai pusat pengembangan wilayah terpadu dan pintu gerbang utama di lintas pelayaran dan penerbangan

menjadikan Tarakan sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi di wilayah Utara Kalimantan. Di bidang pelayaran terdapat empat pelabuhan utama yang salah satunya ialah PT. Pelindo 4 sebagai pusat transit kegiatan distribusi barang. Dalam upaya memperlancar kegiatan distribusi, tentunya dibutuhkan peran serta jasa pemindahan barang di wilayah daratan dari satu tempat ketempat lain. Salah satu perusahaan jasa yang turut mendukung kelancaran kegiatan pemindahan barang adalah PT. EMKL Tarakan TRANSINDO.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan untuk menemukan pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja. pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja. Penelitian Rengganis (2015), Potale dkk (2016), Yulasma (2016), Kartodikromo dkk (2017), dan Surianti dan Wijaya (2018) menemukan hasil adanya pengaruh positif antara rekrutmen terhadap kinerja. Namun tidak terdukung hasil penelitian yang dilakukan Atikawati dan Udjang (2016), dan Putra (2018), mengatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja. Selanjutnya variabel seleksi, penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2012), Rengganis (2015), Potale dkk (2016), Yulasma (2016), dan Surianti dan Wijaya (2018), mengatakan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut Atikawati dan Udjang (2016), Rizki (2017), Avena (2018) menemukan hasil bahwa adanya negatif antara seleksi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Atkhan dkk (2013), Avisena (2016), Sufentri (2016), Muaja dkk (2017), dan Mansyur (2017) menjelaskan adanya pengaruh positif antara penempatan kerja terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Cahyati (2018), Lussy (2018), dan Sundari (2018) diketahui bahwasanya penempatan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berdasarkan pada ahli positivisme, diperlukan untuk meneliti pada sampel dan populasi tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, data yang dianalisis bersifat kuantitatif, yang bertujuan menguji hipotesis sudah ditentukan (Sugiyono, 2016). Tipe penelitian yang diterapkan pada penelitian ini adalah penelitian survei, yang artinya penelitian dilakukan terhadap suatu populasi kecil ataupun besar, dan mengemukakan fenomena relative, distribusi, dan korelasi antar variabel (Sugiyono, 2016).

Dalam penyusunan penelitian ini, peneliti mengambil objek pada karyawan PT. EMKL Tarakan TRANSINDO. Adapun lokasi penelitian di PT. EMKL Tarakan TRANSINDO yang berada di Jl. Kusuma Bangsa, Kelurahan Gunung Lingkas, Kecamatan Tarakan Timur, Kota Tarakan, Kalimantan Utara. Penelitian dilakukan pada Bulan September 2020. Populasi diartikan sebagai daerah generalisasi yang terdiri dari object/subject yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan penulis untuk dipelajari sehingga ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Sedangkan populasi pada penelitian ini ialah karyawan PT., EMKL Tarakan TRANSINDO. Sample ialah bagian atau komponen dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki sebuah populasi (Sugiyono, 2016). Total sampel yang dimiliki ialah sebanyak 95 Karyawan. Selanjutnya, Sample yang diterapkan dalam penelitian ini ialah Non-Probability Sampling, dengan metode Purposive Sampling yang dimana berdasar pada pertimbangan ataupun kriteria tertentu dalam penentuan sampel.

Jenis dan sumber data menurut cara memperoleh yang diterapkan pada penelitian ini, antara lain (Sugiyono, 2016): 1). Data Primer, adalah teknik pengumpulan data berupa pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner akan dibagikan dan diisi oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan yang proses rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kinerja. Data yang diperoleh data primer ini diolah kembali. 2). Data Sekunder, dimana perolehan data secara tidak langsung yang telah diolah lembaga terkait. Adapun data sekunder di dalam penelitian sebelumnya terkait dengan penelitian ini. Data penting yang dibutuhkan pada penelitian ini berasal dari study literatur. Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Menurut Sugiyono (2016), kuesioner adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberi seperangkat pernyataan/pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ialah teknik pengumpulan data yang efisien jika penulis mengetahui jelas variabel yang hendak diukur serta sesuatu yang diekspektasikan dari responden (Sugiyono, 2016).

Skala pengukuran menggunakan skala likert yang artinya responden diwajibkan memilih satu opsi dari 5 pilihan jawaban yang tersedia, dan tiap-tiap jawaban diberi skor dengan klasifikasi. Analisis data merupakan data yang telah tersedia setelahnya diolah menggunakan statistic serta digunakan untuk

menjawab rumusan masalah pada penelitian (Sujarweni, 2015). Adapun metode analisis data dari uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan teknik analisis regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda, bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghazali (2018), uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen (X) berpengaruh secara satu arah/parsial terhadap variabel dependen (Y). Dimana thitung diperoleh dari hasil output SPSS sedangkan ttabel diperoleh dari statistik dengan melihat nilai signifikansi dan degree of freedom. Pengujian ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai thitung masing-masing koefisien regresi dengan nilai ttabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Jika thitung > ttabel maka H0 ditolak dan Ha diterima atau ada hubungan yang signifikan. 1). Jika thitung > ttabel maka menerima hipotesis nol (Ha), artinya variabel X1, X1, X3 secara parsial berpengaruh terhadap nilai profitabilitas Y. 2). Jika thitung < ttabel maka menerima hipotesis nol (H0), berarti variabel, X1, X2, X3 secara parsial tidak berpengaruh terhadap nilai profitabilitas Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Proses Rekrutmen

No	Butiran Dalam Kuesioner	Nilai Korelasi Pearson	Nilai Korelasi yang Diperkirakan	Keterangan
1	PR1	0,550		Valid
2	PR2	0,164		Valid
3	PR3	0,716		Valid
4	PR4	0,780		Valid
5	PR5	0,716		Valid
6	PR6	0,372		Valid
TA		1	0,1698	Valid

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Seleksi

No	Butiran Dalam Kuesioner	Nilai Korelasi Pearson	Nilai Korelasi yang Diperkirakan	Keterangan
1	S1	0,783		Valid
2	S2	0,816		Valid
3	S3	0,578		Valid
4	S4	0,501		valid
5	S5	0,534		Valid
TA		1	0,1698	Valid

Tabel 3.

Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja

No	Butiran Dalam Kuesioner	Nilai Korelasi Pearson	Nilai Korelasi yang Diperkirakan	Keterangan
1	PK1	0,813		Valid
2	PK2	0,720		Valid
3	PK3	0,598		Valid
4	PK4	0,470		Valid
5	PK5	0,558		Valid
TA		1	0,1698	Valid

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Butiran Dalam Kuesioner	Nilai Pearson	Korelasi Nilai Korelasi yang Dipersyaratkan	Keterangan
1	K1	0,325		Valid
2	K2	0,570		Valid
3	K3	0,651		Valid
4	K4	0,640		Valid
5	K5	0,424		Valid
6	K6	0,713		Valid
7	K7	0,567		Valid
8	K8	0,323		Valid
TA		1	0,1698	Valid

Kuesioner perlu untuk dipastikan reliabel jika jawaban responden atas pernyataan adalah stbail atau konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Variable dinyatakan reliabel apabila Nilai/value dari Alpha Cronbach>0,70. Adapun nilai dari uji reliabilitas dapat dipaparkan pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,832	,833	24

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,10072882
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,049
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 ^c

a) Test Distribution Is Normal b) Calculated from Data c) Lilliefors significance Correction

Dari tabel diatas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh angka probabilitas atau asymp. Sig. (2-tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 5\%$). Sehingga apabila dikaitkan dari penelitian di atas nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,094>0,05, menunjukkan bahwa distribusi data adalah normal.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Proses Rekrutmen	0,619	1,615	Tidak terjadi Multikolonieritas
Seleksi	0,675	1,481	Tidak terjadi Multikolonieritas
Penempatan kerja	0,750	1,334	Tidak terjadi Multikolonieritas

Hasil dari perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki tolerance kurang dari 10. Hasil dari perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2018). Berdasarkan nilai tolerance pada gambar diatas maka dapat diketahui bahwa nilai tolerance 0,619 (Variabel X1), 0,675 (Variabel X2), 0,750 (Variabel X3). Berdasarkan nilai Coefficients diketahui nilai VIF adalah, $1,615 < 10$ (Variabel X1), $1,481 < 10$ (Variabel X2), $1,334 < 10$ (Variabel X3). Maka kesimpulannya adalah tidak terjadinya multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 8.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	t	Signifikansi
Proses Rekrutmen	-2,648	0,010
Seleksi	-1,014	0,313

Pada data diatas hasil uji heterokedasitas menggunakan uji park dapat kita lihat bahwa nilai signifikansi variabel proses rekrutmen yaitu $0,010 > 0,05$, variabel seleksi $0,313 > 0,05$, dan variabel penempatan kerja adalah $0,412 > 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa variabel proses rekrutmen, variabel seleksi dan variabel penempatan kerja terjadi heterokedasitas.

Menurut Ghozali (2018) nilai Durbin-Watson akan dibandingkan terhadap nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sample 95 (n) dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$) H_0 : tidak ada autokorelasi, H_a : ada autokorelasi (Ghozali, 2018).

Tabel 9.
Hasil Uji Autokorelasi

K=3	Durbin-Waston		
N	DU	DL	
95	1,7316	1,6015	1,464

Pengujian hipotesis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda yang bertujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini, variable independen diantaranya proses rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan penempatan kerja (X3), sedangkan variabel terikat yaitu kinerja (Y), dengan bantuan program IBM SPSS 26, terlihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 10.
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	22,455	2,288
Proses Rekrutmen	-0,107	0,106
Seleksi	0,277	0,196
Penempatan Kerja	0,382	0,110

Dari tabel diatas terlihat persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan. linear yang terbentuk adalah: $Y = 22,455 + (-0,107) X_1 + (0,277) X_2 + (0,382) X_3$ Persamaan diatas dapat sebagai berikut: 1). Nilai konstanta 22,455 artinya jika tidak ada pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y maka nilai Y sebesar 22,455. 2). Variabel proses rekrutmen (X_1) mempunyai nilai sebesar 0,107 artinya setiap terjadi kenaikan variabel X_1 sebesar 1% maka Y mengalami peningkatan sebesar 10,7 %. Dengan asumsi variabel tetap. 3). Variabel seleksi (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,277 artinya setiap terjadi kenaikan variabel X_2 sebesar 1% maka Y mengalami peningkatan sebesar 27,7 %. Dengan asumsi variabel tetap. 4). Variabel penempatan kerja (X_2) mempunyai nilai sebesar 0,382 artinya setiap terjadi kenaikan variabel X_3 sebesar 1% maka Y mengalami peningkatan sebesar 38,2 %. Dengan asumsi variabel tetap.

Tabel 11.
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	Nilai thitung	Nilai ttabel	Sig.	Keterangan
Proses Rekrutmen	-1,012	1,985	0,314	Tidak Signifikan
Seleksi	2,889	1,985	0,005	Signifikan
Penempatan kerja	3,460	1,985	0,001	Signifikan

Dari tabel diatas dapat diinterpretasikan: H1: Variabel Proses Rekrutmen (X1) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai thitung $-1,012 < \text{nilai ttabel } 1,985$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,314 > 0,05$ dengan demikian H_a terdukung. H2: Variabel Seleksi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal terlihat dari nilai t hitung $2,889 > \text{nilai ttabel } 1,985$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dengan demikian H_a terdukung. H3: Variabel Seleksi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai thitung $3,460 > \text{nilai ttabel } 1,985$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_a terdukung.

Proses Rekrutmen berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. EMKL Tarakan TRANSINDO. Tabel 16 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $-1,012$ signifikan terhadap $\alpha=0,05$ (one tailed) nilai ttabel $1,985$, maka dari itu thitung $< \text{ttabel}$ dan nilai signifikan $0,314 > 0,05$. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. EMKL Tarakan TRANSINDO dinyatakan H1 proses rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa tiap-tiap karyawan memiliki persepsi yang berbeda-beda, tergantung apa yang mereka terima di perusahaan tersebut. Penelitian ini tidak didukung oleh Rengganis (2015), Potale, dkk (2016), Yulasmi (2016) yang mengatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun tidak sejalan oleh hasil penelitian Putra (2018) yang menyatakan proses rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini menggambarkan bahwa proses rekrutmen yang ada didalam perusahaan ini tidak begitu menjamin akan meningkat atau tidaknya hasil kinerja seorang tenaga kerja.

Seleksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. EMKL Tarakan TRANSINDO Pada tabel 16 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $2,899$ signifikan terhadap $\alpha=0,05$ (one tailed) nilai ttabel $1,985$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian karyawan PT. EMKL Tarakan TRANSINDO menyatakan bahwa H2 seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa seleksi merupakan pemilihan manusia terbaik, dengan menyeleksi sekumpulan kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang dimana sebuah paket komplit yang dalam diri individu tersebut untuk memperoleh kecocokan antara apa yang diinginkan pelamar dan apa yang diinginkan perusahaan. Hasil pada penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya oleh Surianti dan Wijaya (2018) yang menemukan hasil bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sesuai gagasan Simamora (2004), seleksi adalah prosedur pemilihan pelamar yang lebih memenuhi persyaratan seleksi untuk formasi yang lowong dalam perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses seleksi berperan penting dalam mendukung kemajuan perusahaan, proses seleksi yang dilakukan dengan jujur, cermat, dan tepat akan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan melalui kinerja karyawan.

Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. EMKL Tarakan TRANSINDO Pada tabel 16 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar $3,460$ signifikan terhadap $\alpha=0,05$ (one tailed) nilai ttabel $1,985$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. EMKL Tarakan TRANSINDO menyatakan bahwa H3 penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya penempatan yang tepat pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dalam penelitian ini terdukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Avisena (2016), yang mengatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan pendapat Rivai (2004), yang menginterpretasikan bahwa ketika perusahaan melakukan penempatan dengan akurat, dapat dipastikan perusahaan akan mendapatkan karyawan yang dapat menjalankan kewajibannya dengan sebaik mungkin dan penuh tanggung jawab. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya penempatan kerja yang dilakukan dengan cermat akan memberikan dampak yang besar terhadap karyawan yang bersangkutan untuk dapat mengetahui ruang lingkup kerjanya sehingga mampu melakukan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil pengujian hipotesis atas pertanyaan-pertanyaan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1). Proses rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan 2). Seleksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sedangkan 3). Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti lanjutan yang hendak melakukan penelitian dengan judul yang sama, disarankan dapat mengembangkan indikator-indikator lain atau menggabungkan variabel-variabel lain untuk memperkuat hasil penelitian tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Rahman. 2018. Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton). Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Aldilaningsari, Yovita, Musadieg, Mochammad Al, Hakam, Moch.Soe'oed. 2014. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Pt. Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 9 No. 1. hal:1
- Anissa, Adriana. 2017. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Way Rilau Bandar Lampung. Skripsi. Universitas Lampung
- Atikawati, Ena, Udjang Raswan. 2016. Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta. JPSB Vol.4 No.1, 2016
- Atkhan, Margono. A, Riad Gunthar. 2013. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. eJournal Administrative Reform, 2013, 1 (1): 257-271 ISSN 0000-0000, ar.mian.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2013
- Avena, Ria Erawati. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Btn Syariah Yogyakarta. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Avisena, Ibnu Al. 2016. Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Divisi Produksi di Pt. Barata Indonesia Persero Gresik. Jurnal Aplikasi Administrasi Vol.19 No. 1. hal: 19
- Aziz. Moh. Abdul. 2012. Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Teknik Pt. Pembangunan Perumahan (Pp) Persero Tbk. Skripsi. Universitas Indonesia
- Cahyati, Cuci. 2018. Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor cabang Syariah Semarang. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Ginting, Syaibatul Aslamiyah. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada Pt. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta). Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, Hani T. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Hendri, Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Latif, Abdul. 2018. Pengaruh Rekrutmen Seleksi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Pt Bank Rakyat Indonesia C.G Cikditiro, Yogyakarta. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

- Lussy, Kalsum. 2018. Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi* Vol 7, No. 1, Juni 2018
- Nawawi, Handari. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya
- Mansur. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management* Volume 2 No. 2 April – Januari 2017
- Muaja, Karina Octavia, Adolfina, Dotulong, Lucky.O.H. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2211 - 2220
- Piana, Henda Dwi. 2017. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. *Tugas Akhir*
- Putra, Robby Fauzan Abdi. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen, Penempatan, dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan Pt. Softwareone Indonesia (Study Kasus pada Pt. Softwareone Indonesia di Dki Jakarta). Skripsi. Universitas Mercu Buana
- Rengganis, Ines. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Pt. Personel Alih Daya Area Bandung. *Jurnal*
- Ricksen. 2017. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Vivo Mobile di Kota Tarakan. Skripsi. Universitas Borneo Tarakan
- Rivai, Veithzall. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta; Pt. Raja Grafindo Persada
- Rizki, Muhammad. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kfc di Klaten. *Publikasi Ilmiah*
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sufentri, Elma. 2016. Pengaruh Penempatan, Sistem Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Wilayah Kota Sungai Penuh. *Jurnal*
- Sundari, Sari. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi dalam Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Karyawan di Meikarta). Skripsi. President University
- Teguh, Ambar., Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung; Alfabeta.