

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REA KALTIM
PLANTATIONS KEC. KEMBANG JANGGUT**



Oleh :

ROSANTI CHRISTIANI

NPM. 1961201194

**Diajukan untuk memenuhi salah satu
Syarat guna memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi Manajemen; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal 04 Juli 2024 bertempat di Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE, M.Si	1.....	Ketua
2.	Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM	2.....	Anggota
3.	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : ROSANTI CHRISTIANI
NPM : 19.111007.61201.194
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rea Kalitim Plantations Kec. Kembang Janggut
Nilai Angka/Huruf : 76.12 / =B+ =
Catatan :

1. LULUS / TIDAK-LULUS
2. REVISI / TIDAK-REVISI

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE, M.Si

Pembimbing II

Akhmadl, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Plantations
Kec. Kembang Janggut

Diajukan oleh : Rosanti Christiani

NPM : 1961201194

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen dan Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Suyanto, SE, M.Si
NIDN. 000908770

Pembimbing II



Akhmadji, SE, MM
NIDN. 1124108801

Mengetahui



Lulus Ujian Komprehensip Tanggal : 4 juli 2024

HALAMAN PENGUJI
SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS
PADA :

Hari : Kamis

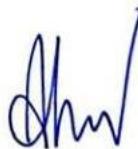
Tanggal : 4 juli 2024

Dosen Penguji,

1. Dr. Suyanto SE, M. Si

1. 

2. Dian Irma Aprianti, S.IP.,MM

2. 

3. Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM

3. 

LEMBAR PESETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

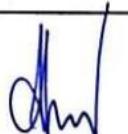
Nama : Rosanti Christiani

NPM : 1961201194

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul :

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REA KALTIM PLANTATIONS KEC. KEMBANG JANGGUT

Sebagaimana telah di sarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut :

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	Dr. Suyanto, SE, M.Si		
2	Dian Irma Aprianti, S.I.P.,MM	1. Uji Linearitas 2. Uji Heteroskedastisitas	
3	Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos, MM	1. Halaman 2. Daftar isi 3. Penulisan 4. Struktur Organisasi	

RIWAYAT HIDUP



Nama Rosanti Christiani, dilahirkan pada hari kamis tanggal 30 November 2000 di Dusun Malong Desa Lamin Telihan Kecamatan Kenohan Kabupaten Kutai Kartanegara. Merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Amransyah dan Ibu Rita.

Menempuh Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 013 Kenohan dan lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan Pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMP N 004 Satap Kenohan. Dan kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Pemuda Samarinda dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen.

KATA PENGANTAR

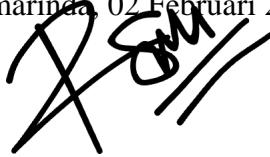
Dengan mengucapkan puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Plantations Kec. Kembang Janggut.” dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Dengan kemampuan dan keterbatasan yang ada, penulis menyadari bahwa sebelum menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari banyak pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya yang tercinta dan adik saya yang terkasih serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan, doa dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. M. Asri Yulidar Abbas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Erni Setiawati, S.E, M.E, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
5. Ibu Dian Irma Aprianti, S.I.P,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Bapak Dr. Suyanto, M. Si dan Bapak Akhmadi, SE., MM. Selaku Dosen Pembimbing I dan II, yang telah memberikan bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
7. Seluruh staf Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Pada kesempatan ini, Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan baik dalam pendidikan maupun didunia kerja. Penulis menyampaikan banyak terima kasih salam dan disertai doa kiranya Tuhan Yang Maha Esa senantiasa menyertai Bapak/Ibu, Saudara/I dalam kehidupan sehari-hari.

Samarinda, 02 Februari 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read "RSCM". There are two parallel diagonal lines extending from the right side of the signature.

Rosanti Christiani

DAFTAR ISI

HALAMAN

PERSETUJUAN.....Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PENGUJIError! Bookmark not defined.

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....Error! Bookmark not defined.

RIWAYAT HIDUPv

KATA PENGANTARv

DAFTAR ISIvii

DAFTAR TABELx

DAFTAR GAMBARxi

DAFTAR LAMPIRANxii

ABSTRAKxiii

BAB I PENDAHULUAN1

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	6
1.3	Batasan Masalah	6
1.4	Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.5	Sistematika Penulisan	8

BAB II LANDASAN TEORI10

2.1	Penelitian Terdahulu	10
2.2	Rekrutmen	12
2.2.1	Pengertian Rekrutmen	12
2.2.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen	13
2.2.3	Indikator Rekrutmen	14
2.2.4	Proses Rekrutmen	15
2.2.5	Metode Rekrutmen	16
2.3	Seleksi	18
2.3.1	Pengertian Seleksi	18
2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Proses Seleksi	20
2.3.3	Indikator Proses Seleksi	21

2.4 Penempatan Kerja	23
2.4.1 Pengertian Penempatan Kerja	23
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	24
2.4.3 Indikator Penempatan Kerja.....	25
2.4.4 Bentuk Penempatan Kerja.....	25
2.5 Kinerja.....	28
2.5.1 Pengertian Kinerja	28
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	29
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
2.5.4 Penting Penilaian Kerja Bagi Perusahaan	31
2.6 Model Konseptual	33
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Metode Penelitian	34
3.2 Definisi operasional variabel	35
3.3 Populasi Dan Sampel	38
3.3.1 Populasi	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.3.3 Teknik pengumpulan data	39
3.4 Metode Analisis Data.....	42
3.4.1 Uji Kualitas Data	42
3.4.2 Uji Asumsi Klasik	43
3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	45
3.4.4 Koefisien Korelasi (R).....	46
3.4.5 Koefisien Determinan (R^2)	46
3.5 Pengujian Hipotesis	46
3.5.1 Uji Simultan (F).....	46
3.5.2 Uji Parsial (T)	47
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	49
4.1 Gambaran Umum Instansi.....	49
4.1.1 Sejarah singkat PT. REA Kaltim.....	49
4.1.2 Visi dan Misi PT. REA Kaltim.....	50

4.1.3. Struktur Organisasi	51
4.2 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.2.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	54
4.2.2. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	54
4.2.3. Karakteristik responden berdasarkan data usia.....	55
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
5.1 Analisis Data Penelitian	56
5.2 Metode analisis data	58
5.2.1. Uji Kualitas Data	58
5.2.2. Uji Asumsi Klasik	61
5.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda	66
5.2.4. Pengujian Hipotesis.....	70
5.3 Pembahasan Hasil Penelitian	74
5.3.1. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja	74
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
6.1 Kesimpulan	78
6.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Rekrutmen dan Seleksi	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2. 2 Keuntungan dan kerugian perekutan internal dan eksternal	13
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 3. 2 Skala Likert	40
Tabel 4. 1 Data jenis kelamin.....	54
Tabel 4. 2 Data Lama Bekerja.....	54
Tabel 5. 1 Kuesioner Rekrutmen (X1)	56
Tabel 5. 2 Seleksi (X2).....	57
Tabel 5. 3 Penempatan Kerja (X3)	57
Tabel 5. 4 Kinerja (Y)	58
Tabel 5. 5 Uji Validitas	59
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 5. 7 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 5. 8 Hasil Uji Multikolineritas	63
Tabel 5. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 5. 10 Uji Linearitas.....	65
Tabel 5. 11 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	66
Tabel 5. 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)	68
Tabel 5. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	69
Tabel 5. 14 Hasil Uji Simultan (F).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Peta Karir.....	5
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4. 1 Kantor PT. REA Kaltim Plantations.....	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	83
Lampiran 2. Hasil Kuesioner.....	87
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	102
Lampiran 4. Hasil Uji reliabilitas	109
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	110
Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	112
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis.....	113

ABSTRAK

Rosanti Christiani, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. REA Kaltim Plantations Kec. Kembang Janggut, dengan bimbingan Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Suyanto, SE.,M.Si dan Dosen Pembimbing II Bapak Akmadi, SE.MM

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. REA Kaltim Plantations Kec. Kembang Janggut. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan bantuan alat analisis SPSS versi 25. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 154 responden.

Hasil dari pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada hipotesis kedua dapat diketahui bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada hipotesis keempat dapat diketahui bahwa Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pada hakekatnya, kualitas pada perusahaan atau organisasi lebih bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil, menarik dan mempertahankan karyawan terampil sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun. Salah satu tanggung jawab manajer dalam pengorganisasian adalah manajemen sumber daya manusia, ini melibatkan tugas-tugas seperti menemukan kandidat potensial, memilih, mewawancara, mengarahkan, menilai kinerja, mengembangkan rencana pelatihan, dan banyak lagi. Keunggulan kompetitif perusahaan dapat secara signifikan berasal dari manajemen sumber daya manusianya.

Perusahaan tentu menginginkan hasil kinerja karyawan yang baik dalam kurun waktu tertentu, dan untuk mencapai hal tersebut maka di perlukan sumber daya manusia yang berkualitas, jika suatu perusahaan memiliki karyawan dengan kualitas tinggi maka hasil pekerjaannya berkualitas tinggi pula, sebaliknya semakin rendah kualitas sumber daya manusia maka semakin rendah pula hasil kinerja karyawan tersebut, dan dari pernyataan tersebut dapat dipastikan bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki dalam suatu perusahaan jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Secara khusus pada perusahaan PT. REA Kaltim Plantations yang bergerak di bidang industri, dan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas serta sesuai kebutuhan perusahaan maka perusahaan perlu menjalakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja yang tepat dan konsisten. Dengan adanya proses ini besar harapan perusahaan agar bisa memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan visi misi dari perusahaan untuk mewujudkan “Penghasil minyak sawit berkelanjutan yang di kelola dengan sangat baik, melalui penerapan praktik terbaik dan inovasi dan diakui sebagai penghasil minyak sawit yang terpercaya dan terkemuka serta bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan” dengan begitu dapat dipastikan untuk mewujudkannya tentu dibutuhkan sumber daya manusia yang sangat kompeten.

Untuk kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang, sangat ditentukan oleh misi, tujuan, dan strategi organisasi. Untuk mempertahankan strategi pertumbuhannya, perusahaan harus dapat menemukan cara untuk mempekerjakan orang yang tepat dan jumlah yang tepat. Kebutuhan tenaga kerja tentunya ditentukan oleh beban kerja yang sudah ada atau tingkat permintaan pelanggan terhadap barang atau jasa perusahaan. Perusahaan dapat memprediksi area kerja dengan kelebihan atau kekurangan karyawan setelah mengevaluasi kemampuan sumber daya manusia saat ini dan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan. Setelah penilaian ini, perusahaan dapat langsung merencanakan dan mengelola sumber daya.

Perusahaan kemudian dapat melanjutkan ke tahap berikutnya dari proses manajemen sumber daya manusia, yaitu melakukan perekrutan. Perusahaan biasanya menggunakan data yang dikumpulkan dari analisis pekerjaan untuk menemukan, merekrut, dan menarik tenaga kerja terampil saat terjadi kekurangan tenaga kerja. Langkah selanjutnya dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah seleksi, yang memerlukan penyaringan lamaran kerja untuk memastikan siapa yang paling memenuhi syarat untuk posisi terbuka begitu organisasi telah menarik sejumlah karyawan potensial melalui proses rekrutmen. Dalam hal ini, perusahaan harus mampu membuat keputusan yang bijaksana untuk mengurangi kesalahan pemilihan yang dapat berdampak besar pada organisasi. Beberapa kandidat yang terpilih nantinya akan ditempatkan pada posisi yang membutuhkan dan diberikan tugas untuk diselesaikan sebagai tindak lanjut dari kegiatan manajemen sumber daya manusia atau penempatan karyawan dari proses seleksi kandidat.

Dalam menentukan apakah karyawan berkualitas dan memenuhi tuntutan organisasi, maka penempatan kerja merupakan prosedur yang tidak kalah pentingnya. Karyawan yang ditempatkan pada tempat yang tepat akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan perusahaan dan niscaya akan mencintai pekerjaannya, mencegah timbulnya masalah akibat penempatan karyawan yang tidak tepat. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri PT. REA KaltimPlantations tentu sangat selektif dalam mendapatkan kandidat yang berkualitas untuk bergabung dalam perusahaan, Dalam arti luas, industri adalah bidang yang bersifat komersial dan menghasilkan produk dengan menggunakan teknologi. padat karya untuk mencapai keunggulan kompetitif. Ini digunakan untuk merujuk ke pabrik, yang merupakan lokasi di mana industri beroperasi. Dalam arti luas, pabrik adalah lokasi

tempat pekerja, peralatan, material, energi, modal, dan sumber daya dikelola dalam suatu sistem produksi dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa yang efisien, efektif, dan aman yang dapat digunakan secara langsung oleh masyarakat atau diolah lebih lanjut menjadi barang lain.

Dengan adanya proses manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja tentu saja bertujuan untuk menemukan karyawan yang tepat bagi perusahaan sehingga karyawan tersebut bekerja secara aktif dan dapat beradaptasi dalam kurun waktu yang lama. Dengan begitu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. REA Kaltim Plantations.

Di beberapa Perusahaan terdapat prosedur rekrutmen yang sedikit berbeda, berikut prosedur rekrutmen yang ada pada PT. REA Kaltim Plantations :

Tabel 1. 1 Data Rekrutmen dan Seleksi

Variabel	Indikator	Sub Indikator
Proses Rekrutmen Dan Seleksi	Penentuan jumlah dan kualifikasi calon kandidat	1 Jumlah calon kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan 2 Persyaratan sesuai dengan jabatan yang tersedia
	Pengisian data formulir lamaran	3 Pengisian data formulir jelas 4 Penyediaan formulir memadai 5 Penyerahan formulir tepat waktu

	Pelaksaan tes	6 Materi uji sudah sesuai dengan tingkat pendidikan calon karyawan 7 Ruangan yang digunakan baik 8 Pelaksanaan uji tepat waktu
	Pelaksanaan tes wawancara	9 Tempat pelaksanaan wawancara yang kondusif 10 Arah wawancara yang jelas
	Pelaksanaan tes kesehatan	11 Tempat pelaksanaan yang baik 12 Uji Kesehatan yang lengkap
	Penilaian hasil diterima atau ditolak	13 Kriteria penilaian jelas 14 Penilaian bersifat terbuka

Selanjutnya perusahaan memiliki peta karir atau gambaran dan rencana pengembangan diri yang perlu ditempuh untuk kemajuan karir. Peta karir juga bisa menjadi alat agar para karyawan lebih terarah merealisasikan target karir di masa mendatang.

Gambar 1.1 Data Peta Karir



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. REA Kaltim Kecamatan Kembang Janggut ?
2. Apakah Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. REA Kaltim Kecamatan Kembang Janggut ?
3. Apakah Seleksi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Kecamatan Kembang Janggut ?
4. Apakah Penempatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Kecamatan Kembang Janggut ?

1.3 Batasan Masalah

Ada beberapa masalah dan keterbatasan yang dialami oleh penulis pada saat menjalankan penelitian pada objek tersebut, mulai dari jarak menuju lokasi penelitian yang cukup jauh dan cuaca yang seringkali berubah-ubah juga waktu yang terbatas. Berdasarkan identifikasi permasalahan diatas maka penulis hanya membatasi penelitian ini pada Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, membatasi jangkauan proses yang akan dibahas, memfokuskan pada satu persoalan atau sesuai dengan judul yang telah ditetapkan. Dari keterbatasan tersebut maka penulis mengambil beberapa populasi yang akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, dengan menggunakan rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. REA Kaltim Plantations Kecamatan Kembang Janggut
2. Untuk mengetahui pengaruh Seleksi terhadap kinerja karyawan PT. REA Kaltim Plantations Kecamatan Kembang Janggut
3. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. REA Kaltim Plantations Kecamatan Kembang Janggut
4. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. REA Kaltim Plantations Kecamatan Kembang Janggut.

Dalam peneltian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan dari berbagai pihak yaitu :

1. Manfaat bagi peneliti

Meningkatkan bentuk kreativitas dan bentuk kepedulian terhadap objek yang akan diteliti terhadap proposal apa yang di susun, berperan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang persis dengan penelitian ini serta mampu meningkatkan wawasan, pengetahuan, dengan pendapat yang berbeda serta ide-ide yang baru dan pengalaman penulis dan peneliti selanjutnya terkait pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatam kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang melakukan pengelolaan bagi sumber daya yang dimiliki, tentunya

penelitian ini bisa juga membangun keterampilan yang tajam dan analitis.

2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat memberi pertimbangan pentingnya rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja dan utnuk pencapaian tujuan perusahaan, hasil penelitian juga diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui bagaimana komitmen organisasi sumber daya manusia, agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk mempertahankan karyawan yang diinginkan perusahaan.

3. Manfaat bagi kampus

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat bagi perguruan tinggi, antara lain sumbangan ilmu pengetahuan baru, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, penyediaan bahanbacaan bagi perpustakaan perguruan tinggi, dan penyediaan referensi bagi mahasiswa lainnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan sebuah metode atau urutan dalam menyelesaikan sebuah riset, penelitian, maupun karya tulis. Dan berikut sebuah gambaran secara keseluruhan penulisan proposal penelitian ini :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada BAB I ini berisi latar belakang, rumusan masalah batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : DASAR TEORI

Pada BAB II ini berisi penelitian terdahulu, pengertian dan teori rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada BAB III ini berisi tentang metode penelitian. Definisi operasional variabel hingga berbagai pengumpulan data yang diperoleh melalui teknik yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada BAB IV ini berisi tentang gambaran umum, sejarah singkat perusahaan, visi misi, struktur organisasi, serta data responden.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada BAB V ini berisi tentang Rekapitulasi kuisioner serta Metode analisis data.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada BAB VI ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian ini beserta saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingandan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneliti dan peneltian selanjutnya, penelitian terdahulu juga berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian yang digunakan dan hasil dari penelitian yang dilakukan pada bagian ini peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum, berikut penelitian terdahulu terkait dengan penelitian penulis:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis dan Responden	Hasil Penelitian
1	Suryani Simbolon (2021)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Dynamic Indonesia	Bebas : Rekrutmen dan Seleksi Terikat : Kinerja	Regresi Linear Berganda dengan 153 Responden	Hasil melalui pengujian f rekrutmen dan seleksi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2	Elpuji Rampiandy (2019)	Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Djambi Waras	Bebas : Penempatan Kerja Terikat : Kinerja	Regresi Linear Sederhana dengan 33 Responden	Hasil penelitian secara parsial penempatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan
3	Martin Novianto (2015)	Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Kemas Indah Cemerlang Tangerang	Bebas : Seleksi Terikat : Kinerja	Analisis Linear Berganda dengan 55 Responden	Hasil penelitian menyatakan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Kemas Indah Tangerang
4	Rosanti Christiani (2023)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Plantations Kec. Kembang Janggut	Bebas : Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terikat : Kinerja	Analisis Linear Berganda dengan 154 Responden	

Sumber : Data diolah oleh Peneliti 2022

2.2 Rekrutmen

2.2.1 Pengertian Rekrutmen

Menurut Rachmawati (2008:85) Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

Tim pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan dapat mempublikasikan pengumuman tentang lowongan untuk mendapatkan pelamar dari sumber daya manusia yang ada melalui platform khusus lowongan pekerjaan, dengan menyiapkan berbagai hal untuk melakukan perekrutmen. Kemudian memilih media yang menerbitkan iklan lowongan kerja, seperti media cetak atau online yang memiliki pangsa pasar pembaca yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Marwansyah, (2012:106) Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

Menurut Hasibuan (2014:28) Untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, rekrutmen melibatkan menarik, memilih, menempatkan, mengarahkan, dan mengintegrasikan personel yang efektif dan efisien. Pemilihan sumber rekrutmen perusahaan tentunya memiliki kelebihan dan kekurangan. Berikut adalah lampiran keuntungan serta kerugian sumber perekrutan dalam internal

maupun eksternal yang tertera pada Tabel 2.2

Tabel 2. 2
Keuntungan dan kerugian sumber perekrutan internal dan eksternal

Jenis	Keuntungan	Kerugian
Internal	<ul style="list-style-type: none"> 1. Karakter calon promosi 2. harga dikurangi 3. Incentif kinerja yang efektif 4. Promosikan individu keposisi kepemimpinan baru. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Menurunnya semangat kerja bagi individu yang tidak mendapatkan promosi 2. Kompetisi promosi yang dipolitisasi 3. Persyaratan pembentukan manajemen program
Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> 1. Memperkenalkan konsep baru pada bisnis 2. lebih murah dan lebih cepat daripada menyewa seorang pelatih 3. Tidak ada kelompok advokasi politik dalam bisnis atau organisasi. 4. dapat memperkenalkan industri baru 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Membuat individu yang dipilih cocok untuk posisi atau bisnis 2. Kandidat internal yang tidak terpilih dapat mengalami penurunan moral. peningkatan periode onboarding

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen

Menurut Wilson Bangun (2012:152) Faktor yang perlu di perhatikan dalam menentukan pilihan atas metode rekrutmen antara lain:

1. Biaya dan manfaat atas rekrutmen

Anggaran biaya rekrutmen sering juga disebut cost per hire. Cost per hire sendiri mencakup total biaya untuk merekrut seorang karyawan baru ke perusahaan, mulai dari pengisian lowongan, screening, seleksi, sampai karyawan onboarding. Tentu rekrutmen memiliki manfaat adalah

untuk mendapatkan karyawan yang sesuai yang di harapkan oleh perusahaan maupun organisasi dan karyawan tersebut bisa memberikan terbaik bagi perusahaan

2. Waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan

Perekrutan pegawai rata-rata memakan waktu dua hingga empat minggu.

Bisa lebih lama jika diadakan secara besar-besaran.

3. Kuantitas dan kualitas rekrutmen

Kualitas proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan

2.2.3 Indikator Rekrutmen

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan (2011:41) indikator- indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut, serta sistem rekrutmen yang diberikan perusahaan sangat baik.

2. Sumber Perekrutan

a. Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan

b. Sumber eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3. Metode

a. Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang bisanya hanya di informasikan kepada kerabat

b. Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarluaskan ke masyarakat

2.2.4 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut (Pangabean, 2002:32)

1. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan itu dilakukan melalui proses analisis untuk mencari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang sekarang lowong. guna mencari kandidat yang memenuhi kualifikasi untuk lowongan.

2. Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi pekerjaan terdiri dari pokok-pokok pekerjaan, tugas yang ada didalamnya, tanggung jawab dan kondisi.

3. Spesifikasi Pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan digunakan untuk mendeskripsikan penggunaan informasi yang terdapat pada deskripsi pekerjaan untuk membantu menggambarkan tipe seseorang yang sekiranya mampu menjalankan tugas yang dibedakan dalam pekerjaan dengan sukses dalam sebuah organisasi.

2.2.5 Metode Rekrutmen

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:34) ada dua sumber dalam penarikan karyawan yaitu:

1. Sumber dari Dalam Perusahaan.

Upaya penarikan karyawan dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai berdasarkan hasil evaluasi terhadap penilaian prestasi kerja karyawan yang ada di perusahaan. Ada tiga bentuk mutasi pegawai, yaitu :

a. Promosi Jabatan

Pemindahan karyawan dari satu jabatan ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Suatu perkembangan karyawan pada posisi jenjang karier yang lebih tinggi dari sebelumnya dalam suatu organisasi dengan tanggung jawab penghasilan yang lebih besar juga, dinilai melalui kinerja karyawan yang baik.

b. Transfer atau Rotasi Pekerjaan

Pemindahan bidang pekerjaan karyawan kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya. relokasi karyawan dari satu perusahaan atau departemen ke perusahaan atau departemen lain.

Transfer akan menyebabkan perubahan status ketenagakerjaan.

c. Demosi Jabatan

Penurunan jabatan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih rendah.

2. Sumber Dari Luar Perusahaan

Upaya penarikan karyawan dari perusahaan selanjutnya dipublikasikan melalui berbagai opsi yang tersedia seperti iklan media sosial, platform lowongan pekerjaan, hingga media sosial perusahaan itu sendiri. Kebutuhan akan sumber daya manusia nya pun mulai dari minimal pengalaman hingga bagi fresh graduate, bagi pekerjaan yang membutuhkan sesuai dengan jurusan yang diambil selama menempuh pendidikan

a. Iklan Media

Perusahaan dapat memanfaatkan media massa untuk menyebarkan informasi rekrutmen ke masyarakat luas. Juga melalui akun resmi perusahaan tersebut untuk menjangkau para pelamar, jika perusahaan mengadakan perekrutmen secara besar-besaran

b. Lembaga Pendidikan

Melalui lembaga pendidikan, perusahaan dapat memanfaatkan referensi ataurekomendasi dari pemimpin lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan. Biasanya melalui lembaga pendidikan yang memiliki jurusan yang sesuai dan cocok dengan ketersediaan pekerjaan di perusahaan tersebut.

2.3 Seleksi

2.3.1 Pengertian Seleksi

Seleksi karyawan merupakan suatu proses pemilihan sumber daya manusia setelah proses rekrutmen selesai, bagi yang telah melamar pada perusahaan dan terdiri dari beberapa langkah spesifik untuk posisi jabatan yang tersedia dengan tujuan mengurangi jumlah pelamar yang terjaring sehingga memenuhi kriteria yang dibutuhkan dan ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Siagian (2008:131) Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai. Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan yang cermat sesuai dengan posisi yang paling cocok dengan deskripsi pekerjaan yang ada. Pelaksanaan seleksi juga dilakukan dengan jujur, cermat dan objektif agar karyawan yang diterima benar-benar memenuhi kualifikasi sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan lebih mudah.

Sedangkan Kasmir (2016:101) Calon karyawan dipilih melalui proses seleksi berdasarkan kriteria atau standar yang telah ditetapkan.

Dan M. Yani (2012:66) seleksi adalah metode pemilihan kandidat potensial dengan kualifikasi terbaik untuk mengisi posisi yang terbuka. Keberhasilan proses perekrutan akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan adanya proses perekrutan akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang berkualitas. Henry Simamora (2004:203) bahwa seleksi sumber

daya manusia itu penting, hal ini disebabkan oleh tiga hal, yaitu :

- a. Kinerja para manajer senantiasa tergantung sebagian pada kinerja bawahannya.
- b. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan dan pengangkatan karyawan. biaya pengangkatan seorang eksekutif sangatlah mahal, yang meliputi biaya-biaya wawancara, pengecekan referensi, dan pembelajaranatau relokasi.
- c. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Menurut Henry Simamora (2004:203), bahwa seleksi menentukan siapa yang akan bergabung dengan organisasi. Orang-orang yang baru diangkat, acap kali menghabiskan waktu bertahun-tahun bersama organisasi, dan apakah mereka menjadi sumber daya organisasi akan tergantung pada kinerja, fleksibilitas seiring perjalanan waktu, inovasi, dan calon untuk penugasan kerja lebih lanjut selama masa karir mereka. serangkaian proses yang diselenggarakan oleh perusahaan melalui HRD untuk memilih dari beberapa kandidat guna menemukan yang paling sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan, yang didalam rangkaian nya terdapat beberapa tes yang diikuti seluruh kandidat. Dalam melakukan seleksi pun orgabisasi membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memberikan serangkaian tes dan proses lainnya, karena dengan melakukan seleksi yang efektif dapat menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat dan sesuai kualifikasi.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Proses Seleksi

Beberapa faktor yang mempengaruhi dalam proses pelaksanaan seleksi bagi para kandidat atau para pelamar Menurut Robbins (2001:49) faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi sebagai berikut :

1. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang menuntut kecekatan, stamina, kekuatan dan keterampilan, yang membantu performa karyawan menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, tentu memberikan hasil kinerja yang memuaskan.

2. Kepribadian

Kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, ini paling sering digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan diperlihatkan oleh seseorang, tentu bisa berpengaruh pada kinerja karyawan suatu saat termasuk lingkungan.

3. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes kualitas intelektual (IQ). Misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

2.3.3 Indikator Proses Seleksi

Adapun indikator seleksi menurut Hasibuan (2011:43) sebagai berikut :

1. Pendidikan

Meliputi calon karyawan yang berupa lulusan SMA atau SMK sederajat. meliputi dari teman, kerabat dekat, tetangga maupun teman

2. Pengalaman

Berdasarkan pengalaman sudah bekerja dimana saja dan pernah berprofesi apa saja serta keterampilan yang dimiliki menjadi keunggulannya. Seleksi sesuai dengan tujuan perusahaan untuk mendapatkan kandidat yang terbaik

3. Tes wawancara

Meliputi komunikasi dari calon karyawan tersebut. Dengan dilakukan metode secara efektif dan efisien

4. Tes tertulis

Meliputi tes kecermatan dan kemampuan secara konseptual dan abstrak, juga disertai tes kesehatan, guna meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2. Proses Seleksi

Proses seleksi menurut Rachmawati (2008:100)

1. Penyaringan para pelamar

Lamaran kerja yang lengkap memberikan informasi awal mengenai pelamar kerja, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, minat dan posisi yang digunakan, upaya untuk menginginkan, serta keahlian khusus.

2. Tes tertulis

Untuk melihat kemampuan dari pelamar, dapat juga untuk menguji respons pelamar terhadap pekerjaan dan tugas yang akan dijalani. Dilanjutkan dengan psikotes kerja yang didalamnya terdapat tes IQ, penalaran logika dan aritmatika, tes wartegg, tes analogi verbal, namun tidak semua perusahaan menggunakan tes tersebut

3. Wawancara awal

Untuk memilih secara cepat apakah pelamar cocok untuk pekerjaan yang ditawarkan sebelum pelamar di wawancara lebih mendalam.

4. Evaluasi latar belakang dan referensi

Untuk mengetahui kebenaran informasi yang diberikan pelamar, jika pelamar menyebutkan referensi, manajemen dapat mengecek referensi yang disebutkan pelamar

5. Wawancara mendalam

Dilakukan untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang pelamar, hal ini dapat pula digunakan menginformasikan kebenaran informasi mengenai calon karyawan

6. Tes kesehatan dan fisik

Tes ini penting dilakukan karena dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan, juga tentu berpengaruh pada lingkungan kerja karyawan tersebut, melalui medical check up yang biasanya disediakan oleh perusahaan untuk melengkapi persyaratan calon kandidat, biasanya medical check up merupakan tes wajib.

2.4 Penempatan Kerja

2.4.1 Pengertian Penempatan Kerja

Setelah melalui kegiatan seleksi personel, organisasi membuat keputusan siapa saja yang diterima, dengan mengidentifikasi kandidat melalui rekrutmen dan menempatkan beberapa individu yang mempunyai kemampuan terbaik pada pekerjaan yang tersedia. Menurut Marihot T.E Hariandja (2009:92), Penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Setelah menjalankan proses rekrutmen dan seleksi maka sampailah pada tahap penempatan kerja pada karyawan yang baru bergabung, yaitu menempatkan karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya tentu saja sesuai dengan potensial yang ada pada karyawan tersebut serta syarat yang telah dipenuhi.

Siagian (2008:154) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, kecakapan dan keahlian, bertujuan untuk mengetahui di mana posisi terbaik seseorang dalam suatu bidang tertentu. Misalnya Penempatan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara berkelanjutan dan wewenang serta tanggung jawab

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Yuniarsih dan Suwatno (2018:117) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan.

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja antara lain

1. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kualitas yang dimiliki. Jika kualitas karyawan baik maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan.
2. Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan.
3. Dalam menempatkan pegawai, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai
4. Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan, karena tingkat usia dapat berpengaruh pada produktivitas karyawan tersebut.

2.4.3 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:117) Penempatan kerja menyangkut beberapa indikator yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengetahuan
3. Keterampilan
4. Pengalaman
5. Faktor Usia

2.4.4 Bentuk Penempatan Kerja

Selain penempatan karyawan yang baru direkrut, menurut Hariandja (2009:72), ada beberapa bentuk penempatan kerja karyawan, diantaranya :

1. Kenaikan jabatan atau promosi jabatan atau kenaikan jabatan terjadi ketika seorang pegawai dipindahugaskan dari jabatan yang satu ke jabatan lain yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji, tanggung jawab dan atau tingkat status keorganisasianya sering disebut sebagai proses penugasan kembali karyawan ke posisi pekerjaan yang lebih tinggi.
2. Manfaat kenaikan jabatan atau promosi baik bagi perusahaan dan karyawan, antara lain:
 - a. Memungkinkan pemanfaatan kemampuan karyawan untuk memperluas usaha perusahaan, tentu bisa lebih mendorong rekan kerja lainnya untuk bekerja lebih produktif lagi, dengan adanya promosi rasa kepuasan diri karyawan juga timbul, dan kepuasan kerja juga semakin tinggi bagi karyawan yang memperolehnya.

- b. Mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik, kenaikan atau promosi jabatan juga bisa meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, meningkatkan pengetahuan karyawan, dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut.
 - c. Adanya korelasi signifikan antara kesempatan kenaikan pangkat atau timbal balik yang positif bagi organisasi.
3. Kegagalan promosi, Karyawan biasanya bisa mendapatkan promosi karenamampu berorientasi pada proses dan pengembangan diri, bukan semata pada uang dan jabatan, bertanggung jawab secara penuh atas project yang di percayakan, memiliki attitude yang positif, tentu bisa menjadi contoh bagi rekan kerja yang lain, namun kegagalan promosi bisa saja terjadi apabila kinerja karyawan makin menurun.
4. Penurunan jabatan atau demosi adalah penurunan karyawan ke pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah dan umumnya dengan tingkat gaji yang lebih rendah juga, biasanya demosi dilakukan dengan alasan karena kinerja yang buruk dari karyawan atau perilaku yang tidak tepat. Penurunan jabatan juga diartikan sebagai penugasan kembali karyawan ke jabatan lebih rendah. Berikut ini sejumlah alasan yang menyebabkan dilakukannya penurunan jabatan (demosi), antara lain :

- a. tanggung jawab yang diberikan, adanya penurunan performa atau kinerja karyawan, apabila seorang karyawan tidak dapat memenuhi target dan tugasnya dengan baik, maka dari itu perusahaan memiliki hak untuk menurunkan posisi karyawan tersebut yang sesuai dengan kompetensinya untuk kebaikan organisasi dan karyawan tersebut.
 - b. Kurangnya kapasitas karyawan, seperti kedisiplinan dan kehadiran yang kurang, pentingnya absensi kehadiran karyawan bagi perusahaan karena Tentu memudahkan dalam proses manajemen sumber daya manusia, juga membantu perusahaan dalam menghemat biaya dan waktu serta bisa meningkatkan produktivitas karyawan.
 - c. Pengurangan kapasitas perusahaan, seperti ada merger dan reorganisasi, atau penyusunan kembali maupun perubahan strukur organisasi yang dilakukan untuk kepentingan organisasi, reorganisasi berujuan juga agar perusahaan dengan struktur yang baru dapat beroperasi lebih baik dan memperoleh laba di masa yang akan datang.
5. Pengalihan Pengertian pengalihan (transfer) adalah suatu pengalihan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain dengan tanggung jawab yang sama. Transfer karyawan adalah relokasi karyawan dari satu perusahaan atau departemen ke perusahaan atau departemen lain. Transfer akan menyebabkan perubahan status ketenagakerjaan, kondisi hukum dan status ketenagakerjaan di Indonesia. Relokasi karyawan dapat menjadi rencana penting dari evolusi kompetitif dalam suatu perusahaan.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2001:260), kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Moehleriono (2012:95), performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Yusniar Lubis, Bambang Hermanto & Emron Edison (2018:26) "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu, agar bisa menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi pada suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif yang telah diraih, pentingnya evaluasi kinerja juga berdampak pada perkembangan pada perusahaan tersebut, peningkatan kinerja karyawan juga tergantung pada lingkungan kerja, untuk melihat sejauh apa keberhasilan yang diperoleh oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang terkait dengan perkembangan organisasi.

Robbins (2001:42) dampak dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1. Organisasi akan berkembang dengan pesat.
2. Organisasi akan memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran.
3. Bisa mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi, dan jika kinerja karyawan berdampak negatif dari suatu kebijakan operasional, hingga berdampak pada perkembangan perusahaan maka akan ada kebijakan dari perusahaan

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Samir (2011:167) faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yaitu :

1. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi dalam organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Karena semakin tinggi proses rekrutmen dan seleksi, maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin baik

2. Komunikasi dan Motivasi

Dengan komunikasi dan motivasi kepada karyawan akan mempengaruhi agar mampu, cakap, dan terampil untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang maksimal.

3. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh untuk peningkatan kinerja karyawan yang juga akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dan pengembangan yang

dilaksanakan berkelanjutan, berkualitas dan fokus pada pekerjaan karyawan akan meningkatkan kinerja para karyawan di suatu organisasi.

4. Kesejahteraan dan Kompensasi

Pengupayaan keseimbangan kesejahteraan karyawan dengan memberi kompensasi yang layak akan berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut A.a Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil Kerja

Seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya, sebagaimana ditentukan oleh efektivitas dan efisiensi pekerjaan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dengan baik, tingkat tanggung jawab mereka atas pekerjaan mereka, tingkat kompetensi mereka, dan kemampuan mereka untuk memanfaatkan waktu yang tersedia dengan sebaik-baiknya. menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan.

2. Kuantitas Kerja

Berapa jam yang dihabiskan seorang karyawan setiap hari, hasil kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dapat dilihat bagaimana karyawan memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dan kuantitas pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa sanggup karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik

4. Tanggung Jawab

Memahami kewajiban untuk menyelesaikan tugas secara akurat atau tanpa kesalahan

2.5.4 Penting Penilaian Kerja Bagi Perusahaan

Penilaian sistematis atas kinerja karyawan disebut penilaian kinerja karyawan. HRD menggunakan informasi ini untuk merencanakan pengembangan karir masa depan karyawan dengan memperoleh pemahaman tentang keterampilan individu. Juga bisa menjadi suatu pertimbangan kedepannya apakah perlu merekrut, menyeleksi, dan mengatur penempatan kerja bagi sumber daya manusia yang ada. Untuk memastikan sejauh mana kinerja setiap karyawan berhasil, diperlukan penilaian kinerja. Untuk mencapai misi dan visi perusahaan, penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi apakah inisiatif atau kebijakan tertentu berhasil diterapkan atau tidak dalam kaitannya dengan tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain, penilaian ini dilakukan untuk menentukan seberapa baik kinerja seorang karyawan dalam hal keterampilan, kemampuan prestasi, dan pertumbuhan pribadi.. Setelah melakukan evaluasi kinerja karyawan maka dapat di pastikan apakah kinerja karyawan mengalami penurunan atau peningkatan, jika terjadi penurunan maka pihak HRD akan mencari solusi untuk mengembangkan kembali potensi dari karyawan tersebut, dan melakukan rekrutmen jika perusahaan mendapatkan

kekurangan sumber daya manusia pada jabatan tertentu.

Untuk mencapai tujuan dan memastikan keberhasilan bisnis, karyawan bekerja sama untuk memenuhi pekerjaan dan kewajiban masing-masing.

Puluhan hingga ratusan pekerja akan membantu bisnis ini terus berjalan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kinerja staf.

Aspek-aspek Penilaian Kinerja Menurut Hasibuan (2014:95) menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang dinilai dalam kinerja seorang karyawan, yang kemudian menjadi alat ukur terhadap produktivitas karyawan tersebut kepada perusahaan.

Berikut adalah aspek penilaian kinerja, yaitu :

1. Tanggung jawab dan kecakapan karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaannya mulai dari hasil kerja, sarana yang digunakan, dan perilakunya dalam pekerjaan.
2. Sikap perilaku seorang karyawan dinilai dari sikap, kesopanan, dan dapat memberikan kesan yang menyenangkan. Setiap karyawan harus memberikan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dengan wajar. Memiliki attitude yang baik tentu akan menjadi contoh bagi lingkungan kerja.
3. Kreativitas kemampuan karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaan, bagaimana mereka mengembangkan bakat dan kemampuannya ketika diberikan suatu pekerjaan sekreatif mungkin dalam menyelesaikan

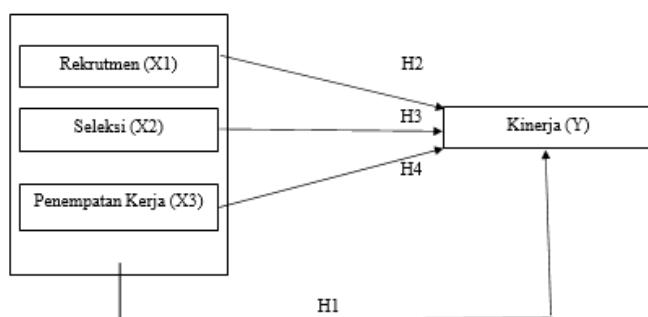
pekerjaan tersebut

4. Dalam dunia kerja kejujuran sangat didepankan karena setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan kapada karyawan memiliki nilai tinggi.

2.6 Model Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsepsatu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti atau suatu diagram dari satu set hubungan antara variabel-variabel tertentu yang diyakini memberi dampak pada variabel lainnya. Kerangka konsep didapatkan dari konsepilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian, kerangka penelitian juga dibuat agar informasi penelitian lebih jelas. Variabel bebas (variabel X) adalah variabel yang memberikan pengaruh pada variabel yang lain, sedangkan variabel terikat c (variabel Y) adalah variabel yang dikenai pengaruh dari variabel bebas.

Berdasarkan proposal penelitian ini maka peneliti akan menggunakan modelkonseptual sebagai berikut, Rekrutmen Varabel X1, Seleksi Variabel X2, Penempatan Kerja Variabel X3, dan Kinerja Sebagai Variabel Y. Berikut kerangka pemikiran penelitian ini



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif secara keseluruhan pada objek penelitian. metode ini adalah metode penelitian yang berkaitan dengan angka–angka yang dianalisi dengan teknik statistik untuk menganalisa hasilnya. Penelitian ini banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasilnya. Menurut KBBI, Kuantitatif artinya berdasarkan jumlah atau banyaknya. Menurut Sugiyono (2019:14) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teori-teori yang sudah ada. Jadi, penelitiannya cenderung objektif dan tidak mendalam. Umumnya, penelitian kuantitatif menggunakan metode survei untuk mengambil data dari populasi yang besar.

3.2 Definisi operasional variabel

Operasionalisasi Variabel merupakan hasil analisis, pengukuran, dan indikator yang digunakan untuk memodifikasi masing-masing variabel. Definisi operasional adalah istilah yang memberi saran kepada peneliti tentang apa yang mungkin perlu mereka lakukan untuk menjawab pertanyaan atau memodifikasi hipotesis mereka, terutama untuk penelitian kuantitatif. Definisi operasional adalah "pemberian at or penetapan makna untuk variabel apa pun dengan rencana, aktivitas, atau operasi yang disesuaikan secara khusus yang diperlukan untuk mengubah, mengkategorikan, atau memanipulasi variabel." Definisi operasional mengacu pada apa yang harus diketahui oleh pembaca makalah penelitian untuk menjawab pertanyaan atau membuat kesimpulan yang dihipotesiskan.

1. Rekrutmen (XI)

Rekrutmen merupakan proses pencarian atau menyeleksi beberapa calon karyawan PT. REA Kaltim guna untuk mengisi peran atau posisi tertentu, menarik sejumlah besar kandidat yang memenuhi syarat untuk menempati atau mengisi suatu posisi, dan memiliki tenaga kerja yang keterampilannya sesuai dengan persyaratan dan persyaratan perusahaan., memang dalam suatu organisasi atau perusahaan rekrutmen menjadi hal yang penting karena efektivitas proses perekrutan menentukan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang profesional.

Indikator Rekrutmen : *Job description.* Sumber rekrutmen, Metode rekrutmen

2. Seleksi (X2)

Seleksi karyawan merupakan suatu proses pemilihan sumber daya manusia setelah proses rekrutmen selesai pada PT. REA Kaltim, bagi yang telah melamar pada perusahaan dan terdiri dari sejumlah prosedur yang tepat untuk posisi terbuka dengan tujuan mengurangi jumlah kandidat yang disaring agar sesuai dengan persyaratan dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Metode ini dirancang untuk mengidentifikasi kandidat untuk posisi yang membutuhkan orang untuk tampil lebih efektif dan efisien, dan kemudian mengevaluasi pelamar sesuai dengan tingkat kualitasnya. Siapa yang kompeten akan ditentukan melalui proses seleksi.

Indikator Seleksi : Pendidikan, pengalaman, tes wawancara, tes tertulis.

3. Penempatan Kerja (X3)

Proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan PT. Karyawan REAKaltim dalam penugasan atau jabatan baru atau peran yang berbeda disebut penempatan kerja. Penempatan tempat kerja untuk karyawan yang baru direkrut, atau penugasan personel yang direkrut untuk peran yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi sebagai bagian dari proses penempatan kerja. Seorang karyawan dapat menerima penugasan ini untuk pertama kalinya ketika mereka dipekerjakan, tetapi itu juga dapat terjadi sebagai akibat dari

promosi, transfer, demosi, atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

4. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan, baik dalam periode dan waktu tertentu. Dengan demikian, karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan dan hasilnya telah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Indikator Kinerja : Kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

**Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Ukuran Skala
1	Rekrutmen (X1)	1. <i>Job Description</i> Berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut 2. Sumber Rekrutmen a. Internal b. Eksternal 3. Metode Rekrutmen a. Tertutup b. Terbuka	Likert
2	Seleksi (X2)	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Tes wawancara 4. Tes tertulis	Likert
3	Penempatan Kerja (X3)	1. Pendidikan 2. Pengetahuan 3. Keterampilan 4. Pengalaman 5. Faktor usia	Likert
4	Kinerja (Y)	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi dan Sampel adalah salah satu bagian penting pada penelitian. Dua istilah tersebut sebenarnya berbeda pengertian, tetapi keduanya sama-sama digunakan untuk mewakili sasaran dari penelitian.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya oleh peneliti. Populasi karyawan pada PT. REA Kaltim Plantations adalah kurang lebih berjumlah sebanyak 250 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan obyek penelitian dan dianggap mewakili (Representatif) gambaran yang benar terhadap populasi. Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Apabila Populasi tersebut besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang ada pada populasi tersebut beberapa kendala yang akan dihadapi di antaranya seperti dana yang terbatas, tenaga dan waktu maka dalam hal ini perlunya menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dengan mengambil sampel melalui perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin* agar dapat menentukan seberapa banyak jumlah karyawan yang akan digunakan sebagai sampel.

Berikut perhitungan tersebut antara lain :

$$n = N / (1+(N \times e^2))$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel N = Jumlah Populasi e = Nilai *error* Perhitungannya

$$n = 250/(1+(250 \times 0,0025))$$

$$= 250/(1+0,62) \quad 250/1,62$$

$$= 154,3209876543$$

Maka dengan demikian total keseluruhan sampel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 154 orang

3.3.3 Teknik pengumpulan data

Untuk mempelajari lebih lanjut tentang dampak perekrutan, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja, peneliti melakukan penelitian dengan terjun langsung ke subjek penelitian. Cara peneliti mendapatkan data, yaitu dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi

Peneliti menggunakan teknik ini untuk mengamati secara langsung mengenai permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rea Kaltim Plantations. observasi diartikan sebagai tindakan memperhatikan dengan seksama suatu hal tertentu. Selain itu, kegiatan pencatatan yang sistematis mengenai semua gejala dari hal yang diselidiki adalah bagian dari pengamatan ini.

2. Kuesioner

Peneliti menggunakan teknik kuesioner ini untuk pengumpulan data dengan mengadakan penyebaran kuesioner berupa pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden. Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang diajukan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada responden. Akibatnya, pendekatan skala Likert digunakan untuk membuat setiap item dalam kuesioner. Skala tersebut terdiri dari empat kategori yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dianggap sangat dipengaruhi oleh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja dalam bisnis atau organisasi. Akan lebih mudah bagi bisnis untuk menemukan personel yang mereka butuhkan dengan merekrut sumber daya yang ada. Tentunya kemampuan, potensi, dan keterampilan sumber daya manusia tersebut semuanya sesuai dengan pekerjaan atau posisi yang dimiliki dan dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. pentingnya seleksi bagi bisnis dalam mendapatkan pekerja terbaik untuk suatu posisi atau pekerjaan.

Memastikan pengembalian investasi SDM yang dibuat oleh organisasi. Pertimbangkan minat kandidat saat merekrut dan menempatkan

mereka. Bersikaplah adil terhadap pelamar dan cobalah untuk menghindari bias. Kemampuan mencari tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan ditentukan oleh prosedur penempatan kerja yang juga tidak kalah pentingnya. Ini akan membantu bisnis dalam mencapai tujuannya dengan menempatkan pekerja dalam peran yang sesuai.

Karena dengan metode yang tepat, suatu organisasi atau perusahaan dapat mencari individu-individu yang kompeten untuk meningkatkan kualitas perusahaan melalui proses kinerja yang kuat, rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja yang diduga berdampak signifikan terhadap hasil kinerja karyawan.

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. REAKaltim Plantations

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Plantations

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Plantations

H4 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Plantations

3. Wawancara

Wawancara merupakan percakapan metodis dan terstruktur yang dilakukan oleh peneliti sebagai pewawancara dengan berbagai partisipan berupa responden atau orang yang diwawancarai untuk mempelajari lebih jauh tentang masalah yang sedang diteliti. Dari hasil pengumpulan data singkat melalui wawancara mengenai hasil kinerja karyawan dari 5 tahun yang lalu (*Flashback*) bahwa, dari pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, absensi kehadiran, berorientasi terhadap perusahaan dan kemampuan berkolaborasi dengan tim pada karyawan terdapat peningkatan yang baik.

3.4 Metode Analisis Data

Supaya data yang didapatkan bisa dipertanggung jawabkan diperlukan adanya uji kualitas data, uji ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas

3.4.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Ghozali (2009:41) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. antara lain sebagai berikut :

- a. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka hasil pengujian tersebut dianggap valid atau sah.
- b. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka hasil penelitian tersebut dianggap tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Menurut Muyidin (2017:99) Reliabilitas adalah proses pengolahan data,

dengan tujuan untuk mencari konsistensi data yang diperoleh. Dengan menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur dan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Melalui instrumen yang dikatakan reliabel jika $r_{11} > r$ tabel (df, a, n 2)

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Husein (2011:182) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah bebas dan terikat saling berdistribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan nilai residual berdistribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Jika distribusi data adalah nominal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari data penelitian adalah normal, namun jika probabilitas < 0.05 maka data penelitian dianggap tidak berdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Husein (2011:177) Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas, jika terjadi sebuah korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus segera diatasi. Namun pada saat pengujian pearson koefisien regresi ada ataupun tidak, jika ada koefisien korelasi mungkin akan sangat kecil nilai signifikannya. Dapat

dilihat dari rumus ($VIF = 1 : 1-R^2$), dimana R^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas terhadap variabel lainnya. Sedangkan jika nilai $VIF < 10$, maka data tersebut dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Husein (2011:179) Uji heteroskedastisitas adalah pengolahan data yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah modelregresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas digunakan untuk uji Rank Spearman, dengan mengorelasi variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (error) yang signifikan pada tingkat kekeliruan sebesar 5%, untuk mengindikasikan adanya heteroskedastisitas pada penelitian.

4. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linieritas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan terikat terdapat hubungan line

3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2015:160) Analisis regresi linear berganda ada berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, analisis regresi digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini akurat atau tidak.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuat peramalan mengenai kondisi variabel dependen, yaitu kinerja. Jika variabel bebas rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja dijadikan indikator, maka prakiraan ini digunakan untuk menentukan bagaimana kondisi variabel terikat nantinya. analisis regresi ini menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
X_1	= Rekrutmen
X_2	= Seleksi
X_3	= Penempatan Kerja n
$b_1b_2b_3$	= Koefisien Regresi
Variabele	= Tingkat Kesalahan (error term).

3.4.4 Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2017:286) Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi dipakai bagi korelasi antar variabel independen diantara Rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja dengan variabel terkait Kinerja. Hal tersebut guna memahami secara awal apakah korelasi antara variabel independen dengan dependen yang dianalisa rendah ataupun kuat dan satu arah atau tidak.

3.4.5 Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam presentase, dimana semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus sebagai berikut : $Kd = r^2 \times 100\%$
Keterangan : Kd = Koefisien determinasi R^2 = Koefisien Korelasi

3.5 Pengujian Hipotesis

3.5.1 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja) bersama-sama secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Digunakan uji f juga dikenal sebagai efek gabungan. Dalam proyek penelitian khusus ini, tingkat signifikan atau tingkat kepercayaan untuk uji statistik F ditetapkan sebesar 0,05. Jika ambang signifikan penelitian kurang dari 0,05 atau jika F hitung dilaporkan lebih besar dari F tabel, maka semua variable independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan. Untuk menentukan f tabel di gunakan rumus sebagai

berikut :

$$Df = n-k(-2)$$

Keterangan :

Dr = Degree of freedom

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel

Berikut penjelasan mengenai uji simultan (uji F) :

1. Jika nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05 dan nilai f hitung lebih besar dari f tabel, maka semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 dan f hitung kurang dari f tabel, maka tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.5.2 Uji Parsial (T)

Menurut Ghazali (2009:179) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditentukan dengan bantuan uji parsial yang sering dikenal dengan uji t. Batas signifikan 0,05 digunakan dalam uji awal temuan penelitian ini, berikut syarat-syarat pengujian yang menggunakan taraf signifikan 5%:

1. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel.
2. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel,

maka tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut rumus yang di gunakan untuk mencari t Tabel :

$$(df = n-k)$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Instansi

4.1.1. Sejarah singkat PT. REA Kaltim Plantations Kec. Kembang Janggut

Janggut



**Gambar 4. 1
Kantor PT. REA Kaltim Plantations**

PT. REA Kaltim Plantations adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri kelapa sawit dan memiliki output atau produk akhir yaitu CPO minyak dari buah dan CPKO dari inti buahnya, minyak tersebut diolah di tiga pabrik perusahaan, pabrik yang pertama *perdana oil mill (Pom)*, yang kedua *cakra oil mill (Com)*, dan yang ketiga *satria oil mill (Som)*. Telah beroperasi sejak tahun 1994 di bawah naungan grup REA (*Real Estate Agent*) Holdings, terletak di Kalimantan Timur, Kecamatan Kembang Janggut, PT. REA Kaltim memiliki lahan perkebunan kelapa sawit seluas 85.000 Ha yang sepenuhnya menjadi hak milik perusahaan.

4.1.2. Visi dan Misi PT. REA Kaltim Plantations Kec. Kembang Janggut

Visi misi pada sebuah perusahaan tentu sangat penting karena sebagai acuan untuk perusahaan dalam membuat langkah-langkah perubahan dalam menentukan perkembangan. Berikut visi misi PT. REA Kaltim Plantations

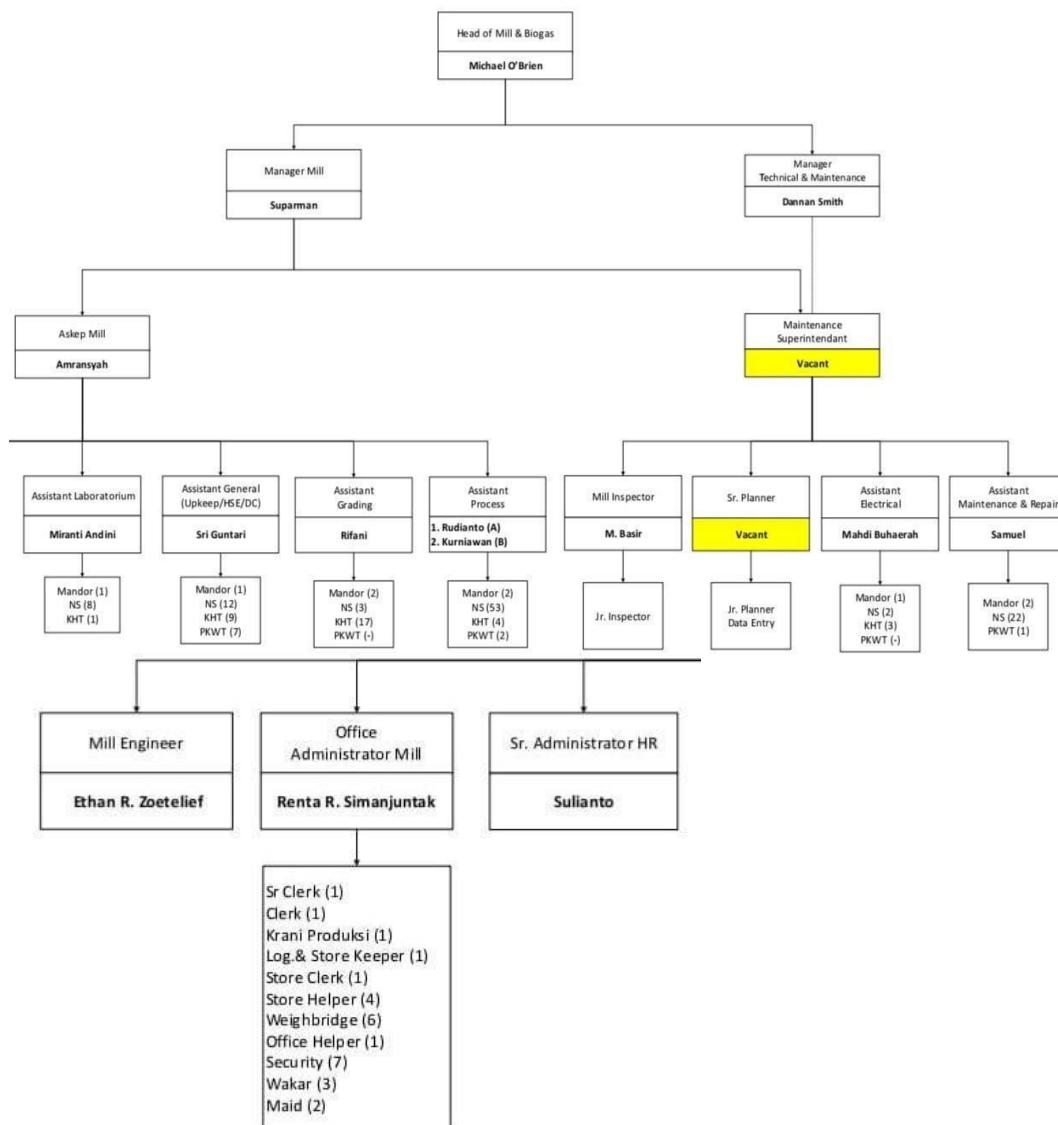
Visi : Diakui sebagai penghasil minyak kelapa sawit berkelanjutan yang terpercaya dan terkemuka serta bermanfaat bagi semua pemangku kepentingan.

Misi : Penghasil minyak sawit berkelanjutan yang dikelola dengan sangat baik, melalui penerapan praktik terbaik dan inovasi, serta dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang sangat kompeten.

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Perusahaan adalah susunan atau tingkatan yang berisi pembagian peran dan tugas tiap individu dalam suatu Perusahaan berdasarkan jabatannya, tingkatan tersebut juga dikenal dengan hierarki.

Berikut bagan susunan struktur organisasi PT. REA Kaltim Plantations



Berdasarkan bagan struktur organisasi diatas, maka dapat dijelaskan tugas dantanggung jawab masing-masing jabatan sebagai berikut :

1. *Head of mill*

Merupakan kepala manajer yang memimpin, mengarahkan, dan mengawasi semua manajer yang ada di bawah nya, seperti Manajer Mill dan Manajer *Technical & Maintanance* juga mengatur dan menjaga seluruh sumber daya yang dimiliki oleh Perusahaan baik itu asset, tenaga kerja, maupun arus keuangan untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi

2. *Manager Mill*

Manajer mill atau manajemen menengah bertanggung jawab kepada *head of mill* dan diberi wewenang untuk memantau menejemen yang dibawahnya. Memastikan seluruh kegiatan dari tiap departemen yang diserahi tanggung jawab untuk membuat Perusahaan berjalan dengan baik dan mencapai tujuan Bersama, serta menjadi penghubung antara *head of mill* dengan manajemen di bawahnya agar dapat melaksanakan perencanaan yang sudah ditetapkan dengan baik. Manager mill membawahi *Askep mill* yang memiliki tugas dan tanggung jawab pada karyawan yang membawahinya.

a. *Askep Mill*

Askep mill memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pendengar dariberbagai masalah yang dialami seluruh pekerja di bidang operasional, seperti contoh mesin yang memiliki kerusakan dan lainnya, melaporkan kritik dan saran tersebut ke manajemen menengah.

Askep mill juga membawahi beberapa department yaitu :

1. *Mill Engineer*
 2. *Office Administrator*
 3. *Sr. Administrator HR*
 4. *Assistant Laboratorium*
 5. *Assistant General*
 6. *Assistant Grading*
 7. *Assistant Process*
3. *Manager Technical & Maintenance*

Manager Technical & Maintenance mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan perencanaan, mengkoordinasikan serta melakukan evaluasi kegiatan kalibrasi dengan baik pada lapangan kerja. Manager technical membawahi *Maintenance Superintendant*.

a. Maintenance Superintendant

Memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengendalikan, menganalisis dan mengevaluasi rencana dan system pemeliharaan dan perawatan unit/equipment melalui pengamatan mendalam dan menyeluruh terhadap maintenance problem yang terjadi dilapangan dengan tujuan menyediakan *planning* dan *maintenance system*.

Juga membawahi beberapa department yaitu :

1. *Mill inspector*
2. *Sr. Planner*
3. *Assistant Electrical*

4.2 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. REA Kaltim Kec. Kembang Janggut yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent (Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja baik secara individu (parsial) ataupun secara bersamaan (simultan) penelitian ini dilakukan pada 153 karyawan.

4.2.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut. Pada tabel 4.1

Tabel 4. 1 Data jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	134
2	Perempuan	20
	Jumlah	154

Dari hasil table 4.1 diketahui bahwa yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 134 sedangkan perempuan sebanyak 20 yang mengisi kuesioner ini, sehingga total yang mengisi kuesioner ini sebanyak 154 responden.

4.2.2. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut

Tabel 4. 2 Data Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah
1	5-10 Tahun	122
2	11-19 Tahun	29
3	20> Tahun	3
	Total	154

Dari hasil table 4.2 diketahui bahwa yang lama bekerja 5-10 tahun ada 122 karyawan, 10-15 tahun sebanyak 29 karyawan, dan 20 Tahun sebanyak 3 orang, sehingga total yang mengisi kuesioner sebanyak 154 karyawan.

4.2.3. Karakteristik responden berdasarkan data usia

Gambaran umum responden yang ada dalam penelitian ini berdasarkan usia adalah sebagai berikut.

No	Usia	Jumlah
1	20-30 Tahun	96
2	31-40 Tahun	51
3	41-50 Tahun	4
4	51-58 Tahun	3
Total		154

Dari hasil table 2.4 diketahui bahwa yang berusia 20-30 tahun sebanyak 96 orang karyawan, 31-40 sebanyak 51 orang karyawan, 41-50 tahun sebanyak 4 orang dan 51-58 sebanyak 3 orang karyawan.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis Data Penelitian

5.1.1 Rekapitulasi Kuesioner

Pada penelitian ini, hasil rekapitulasi dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Rea kaltim plantations kec. Kembang janggut Terkait variabel bebas dan terikat akan dipresentasikan oleh peneliti sebagai berikut :

Tabel 5. 1 Kuesioner Rekrutmen (X1)

No	Pernyataan	4	3	2	1
1	Perekrutmen sudah sesuai dengan uraian pekerjaan atau <i>job description</i> yang diberikan Perusahaan	60	90	4	
2	Sistem rekrutmen Perusahaan sangat baik karena lamaran saya direspon dengan baik	57	93	4	
3	Sumber perekrutan berasal dari kandidat didalam Perusahaan	44	90	20	
4	Penarikan tenaga kerja dari dalam Perusahaan menciptakan persaingan antar karyawan dalam bekerja	66	63	24	1
5	Promosi yang dilakukan Perusahaan mampu meningkatkan kinerja saya	81	72	1	
6	Rotasi (perputaran kerja) yang dilakukan Perusahaan memberikan saya pengalaman baru	70	81	1	2
7	Sumber perekrutan terbuka untuk umum dan tidak terbatas pada kalangan tertentu Saja	66	86	2	
8	Penarikan tenaga kerja dari luar Perusahaan memberikan tingkat kinerja yang tinggi	52	81	20	1
9	Perekrutmen hanya diinformasikan pada karyawan, kerabat, atau orang tertentu saja	10	23	113	8
10	Pembukaan lowongan kerja oleh Perusahaan dilakukan melalui pemanfaatan iklan media masa	55	89	9	1

Tabel 5. 2 Seleksi (X2)

No	Pernyataan	4	3	2	1
1	Jenjang Pendidikan yang dipersyaratkan berkaitan dengan kebutuhan Perusahaan	51	99	4	
2	Pelamar harus mempunyai pengalaman Kerja	57	75	22	
3	Kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan perusahaan	62	90	2	
4	Saya telah mengikuti tes wawancara dalam proses seleksi	53	96	3	2
5	Wawancara yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan	53	99	2	
6	Saya telah mengikuti tes tertulis yang telah Disiapkan	72	80	2	
7	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui tes potensi akademik, tes psikologis, dan wawancara	63	85	6	
8	Tes kesehatan yang dilakukan dapat membantu menjelaskan kepribadian saya	63	84	7	
9	Metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efektif dan efisien	60	91	3	
10	Proses seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan	52	101	1	

Tabel 5. 3 Penempatan Kerja (X3)

No	Pernyataan	4	3	2	1
1	Latar belakang Pendidikan saya menjadi tolak ukur Perusahaan untuk menempatkan saya pada posisi tertentu	36	105	13	
2	System penempatan disesuaikan dengan prestasi akademik	36	102	16	
3	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang kerja yang saya tekuni sekarang	78	74	2	
4	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan minat dan bakat saya	82	67	5	
5	Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kebutuhan Perusahaan	66	87	1	
6	Sikap sangat berpengaruh terhadap penempatan kerja saya saat ini	68	77	9	
7	Saya berpengalaman di bidang yang sama Sehingga saya mudah untuk menmpati bidang tersebut	54	88	12	
8	Saya siap ditempatkan dipekerjaan manapun	58	78	18	

	karena saya memiliki kemampuan yang lebih				
9	Menurut saya usia karyawan sangat Berpengaruh dalam proses penempatankerja di Perusahaan	58	85	11	
10	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kondisi fisik dan mental saya	59	94	1	

Tabel 5. 4 Kinerja (Y)

No	Pernyataan	4	3	2	1
1	Saya berhasil memenuhi target yang telah ditentukan oleh Perusahaan	80	74		
2	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat, cermat, dan teliti	110	44		
3	Saya bisa dipercaya oleh atasan	113	41		
4	Saya mempu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tepat waktu	126	28		
5	Saya memahami secara jelas tugas dalam pekerjaan saya	129	25		
6	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan pada saya	125	29		
7	Saya bisa mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan	122	32		
8	Waktu yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja saya	120	34		
9	Saya bisa bekerja sama dengan siapa pun	128	26		

Sumber : Data Kuesioner Penelitian

5.2 Metode analisis data

Supaya data yang didapatkan bisa dipertanggung jawabkan diperlukan adanya uji kualitas data, uji ini mencakup uji validitas dan uji reliabilitas.

5.2.1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Ghozali (2009:41) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. antara lain sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka hasil pengujian tersebut dianggap valid atau sah.
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka hasil penelitian tersebut dianggap tidak valid.

Berikut hasil uji validasi dengan 154 responden menggunakan spss, dengan taraf signifikan 0,05 sebagai berikut :

Tabel 5.5 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (df= 154)	Keterangan
Rekrutmen (X1)	1	0.674	0.158	Valid
	2	0.560	0.158	Valid
	3	0.555	0.158	Valid
Seleksi (X2)	4	0.551	0.158	Valid
	5	0.546	0.158	Valid
	6	0.508	0.158	Valid
	7	0.567	0.158	Valid
	8	0.651	0.158	Valid
	9	0.694	0.158	Valid
	10	0.569	0.158	Valid
	1	0.614	0.158	Valid
	2	0.687	0.158	Valid
	3	0.485	0.158	Valid
	4	0.460	0.158	Valid
	5	0.329	0.158	Valid
	6	0.370	0.158	Valid
	7	0.507	0.158	Valid
	8	0.432	0.158	Valid
	9	0.381	0.158	Valid
	10	0.323	0.158	Valid

Penempatan Kerja (X3)	1	0.511	0.158	Valid
	2	0.616	0.158	Valid
	3	0.499	0.158	Valid
	4	0.529	0.158	Valid
	5	0.291	0.158	Valid
	6	0.508	0.158	Valid
	7	0.503	0.158	Valid
	8	0.596	0.158	Valid
	9	0.557	0.158	Valid
	10	0.470	0.158	Valid
Kinerja (Y)	1	0.463	0.158	Valid
	2	0.416	0.158	Valid
	3	0.460	0.158	Valid
	4	0.276	0.158	Valid
	5	0.230	0.158	Valid
	6	0.332	0.158	Valid
	7	0.252	0.158	Valid
	8	0.583	0.158	Valid
	9	0.338	0.158	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai r hitung (*Corrected item – total Correlation*) dari uji validitas mempunyai nilai lebih besar dari nilai r tabel dengan $\alpha = 0,05$, kemudian *Degree of freedom (df)* $n-2$ dimana n adalah jumlah sampel, jadi: $df=154-2 =151$ adalah 0.158 Maka, dari data semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini, untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki r hitung yang lebih besar dibanding dengan r tabel. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Muyidin (2017:99) Reliabilitas adalah proses pengolahan data, dengan tujuan untuk mencari konsistensi data yang diperoleh. Dengan menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur dan

menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus cronbach's alpha (α). Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas jika Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil Reability Statistic
Rekrutmen (X1)	0.6	0.734
Seleksi (X2)	0.6	0.612
Penempatan Kerja (X3)	0.6	0.687
Kinerja (Y)	0.6	0.665

Sumber : Data Diolah peneliti, 2024

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,6$. Dengan demikian variabel (Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kinerja) dapat dikatakan reliabel.

5.2.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Husein (2011:182) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah bebas dan terikat saling berdistribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan nilai residual berdistribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Jika distribusi data adalah nominal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari data penelitian adalah

normal, namun jika probabilitas < 0.05 maka data penelitian dianggap tidak berdistribusi secara normal.

Tabel 5. 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.05395905
Most Extreme Differences	Absolute	0.092
	Positive	0.078
	Negative	-0.091
Test Statistic		0.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 ^c

- a.** Test distribution is Normal.
- b.** Calculated from data.
- c.** Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji *Kolomogorov-Smirnov* di atas menunjukan bahwa nilai signifikan sebesar 0,121 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat di simpulkan data yang di olah merupakan data yang yang berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Husein (2011:177) Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas, jika terjadi sebuah korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas yang harus segera diatasi. Namun pada saat pengujian pearson koefisien regresi ada ataupun

tidak, jika ada koefisien korelasi mungkin akan sangat kecil nilai signifikannya. Dapat dilihat dari rumus ($VIF = 1 : 1 - R^2$), dimana R^2 adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas terhadap variabel lainnya. Sedangkan jika nilai $VIF < 10$, maka data tersebut dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 5. 8 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen	0.463	2.158
	Seleksi	0.411	2.435
	Penempatan_Kerja	0.472	2.117

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai tolerance dan VIF sebagai berikut ;

1. Variabel Rekrutmen (X1) nilai Tolerance $0,463 > 0,10$ dan nilai VIF $2,158 < 10,000$ maka untuk variabel Rekrutmen tidak terjadi multikolinearitas.
2. Variabel Seleksi (X2) Tolerance $0,411 > 0,10$ dan nilai VIF $2,435 < 10,000$ maka untuk variabel Seleksi tidak terjadi multikolinearitas.
3. Variabel Penempatan Kerja (X3) Tolerance $0,472 > 0,10$ dan nilai VIF $2,117 < 10,000$ maka untuk variabel Penempatan Kerja tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Husein (2011:179) Uji heteroskedastisitas adalah pengolahandata yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Tabel 5. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,893	,683		1,308	,193
X1	-,018	,024	-,093	-,780	,436
X2	-,002	,031	-,008	-,062	,951
X3	,018	,025	,086	,728	,468

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Jika nilai sig. > 0,05 maka lolos uji heteroskedastisitas Jika nilai sig. < 0,05 maka tidak lolos uji heteroskedastisitas Berdasarkan tabel diatas, diketahui bawha variabel X1 nilai sig. 0,436 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel X2 nilai sig. 0,951 > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel X3 nilai sig. 0,468 > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel diatas, hasil Uji spearman diatas, diketahui bahwa nilai Kinerja untuk Rekrutmen 0,484, Seleksi sebesar 0,810 dan Penempatan Kerja sebesar 0,247. Nilai Kinerja Karyawan untuk semua

variabel independen menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 (Kinerja Karyawan > 0,05). Dengan ini dapat disimpulkan tidak ditemukannya masalah heterokedasitas.

d. Uji Linearitas

Penggunaan Uji linearitas untuk menyadari apakah terdapatnya kedua variabel ada hubungan linier atau tidak, sesuai dengan pernyataan Purnomo (2016:94). Salah satu prasyarat untuk melakukan regresi linier atau analisis korelasi Pearson adalah lulus ujian ini. Tujuan tes ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen dan variabel terikat penelitian memiliki koneksi garis lurus atau tidak. Menggunakan metode *Test for Linearity* dengan software SPSS, pengujian dijalankan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dianggap terdapat hubungan linier sesuai dengan kriteria linearitas jika: Signifikansi (Linearitas) kurang dari 0,05. Selain itu, penyimpangan dari linearitas, atau signifikansi, lebih besar dari 0,05.

Jika nilai sig. Linearity < 0,05, maka uji linearitas sudah terpenuhi

Jika nilai sig. Linearity > 0,05, maka uji linearitas tidak terpenuhi.

Tabel 5. 10 Uji Linearitas

Variabel	Linearity	Keterangan
X1	0,001	Linear
X2	0,004	Linear
X3	0,004	Linear

5.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut V. Wiratna Sujarwani (2015:160) Analisis regresi linear berganda ada berbagai pendekatan yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, analisis regresi digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini akurat atau tidak.

Analisis regresi ini menggunakan persamaan sebagai berikut :

Tabel 5. 11 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.229	0.229	1.000	0.319
	Rekrutmen	0.010	0.047	0.209	0.835
	Seleksi	3.324	0.749	0.544	4.437
	Penempatan_kerja	2.591	0.543	0.440	4.769

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi liniear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,229 + 0,010X_1 + 3,324X_2 + 2,591X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Seleksi

X_3 = Penempatan Kerja

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi

Variabel e = Tingkat Kesalahan (error term).

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan dengan cara berikut :

1. Nilai konstanta (α) Kinerja (Y) sebesar 0,229 menunjukkan bahwa jika variabel Rekrutmen, Seleksi, penempatan Kerja bernilai 0, maka nilai variabel dependen Kinerja sebesar 0,229.
2. Koefisien regresi Rekrumen (X_1)

Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh tingkat koefisien regresi yaitu sebesar 0,010 hasil ini memperlihatkan arah hubungan antara variabel Rekrutmen dengan Kinerja (searah). Artinya jika Rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja sebesar 0,010 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

3. Koefisien regresi Seleksi (X_2)

Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh tingkat koefisien regresi yaitu sebesar 3,324 hasil ini memperlihatkan arah hubungan antara variabel Seleksi dengan Kinerja bersifat positif (searah). Artinya jika Seleksi

mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja sebesar 3,324 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

4. Koefisien regresi Penempatan Kerja (X_3)

Hasil pengujian yang dilakukan diperoleh tingkat koefisien regresi yaitu sebesar 2,591 hasil ini memperlihatkan arah hubungan antara variabel Penempatan Kerja dengan Kinerja bersifat positif (searah). Artinya jika variabel Penempatan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja sebesar 2,591 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi dipakai bagi korelasi antar variabel independen diantara Rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja dengan variabel terkait Kinerja. Hal tersebut guna memahami secara awal apakah korelasi antara variabel independen dengan dependen yang dianalisa rendah ataupun kuat dan satu arah ataukah tidak.

**Tabel 5. 12
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	0.320	0.179	18.71674

a. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Rekrutmen, Seleksi

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa nilai dari koefisien korelasi (R) adalah 0,542 atau 54,2% , hal ini menunjukan bahwa hubungan variabel Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2) dan Penempatan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) Karyawan pada PT. REA Kaltim Kecamatan Kembang Janggut termasuk tingkat hubungan yang sedang/cukup karena berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai R berada di antara 0,40-0,599.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel indipendent (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam presentase, dimana semakin besar nilai R^2 maka semakin besarpengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dihitung menggunakan rumus sebagai berikut : $Kd = r^2 \times 100\%$

Keterangan :

Kd = Koefisiensi determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Tabel 5. 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	0.320	0.179	18.71674

- a. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Rekrutmen,Seleksi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) adalah 0,320. Hal ini berarti bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. REA Kaltim Kecamatan Kembang Janggut sebesar 32,0% sedangkan sisanya 68,0% di pengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Dengan demikian di simpulkan bahwa variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini di katakan rendah.

5.2.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja) bersama-sama secara signifikan terhadap p variabel dependen (Kinerja). Digunakan uji f juga dikenal sebagai efek gabungan. Dalam proyek penelitian khusus ini, tingkat signifikan atau tingkat kepercayaan untuk uji statistik F ditetapkan sebesar 0,05. Jika ambang signifikan penelitian kurang dari 0,05 atau jika F hitung dilaporkan lebih besar dari F tabel, maka semua variable independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Berikut penjelasan mengenai uji simultan (uji F) :

1. Jika nilai probabilitas signifikan kurang dari 0,05 dan nilai f hitung lebih besar dari f tabel, maka semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,05 dan f hitung

kurang dari F tabel, maka tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 5. 14 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12736.810	3	4245.603	12.119	.000 ^b
	Residual	52547.456	150	350.316		
	Total	65284.266	153			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Rekrutmen, Seleksi

Sumber : Data diolah Peneliti, 2024

Bawa nilai F hitung $> F$ tabel yaitu ($12.119 > 2,66$) dan F hitung bernilai positif dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang artinya bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Plantations.

b. Uji Parsial (t)

Menurut Ghozali (2009:179) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat ditentukan dengan bantuan uji parsial yang sering dikenal dengan uji t. Batas signifikan 0,05 digunakan dalam uji awal temuan penelitian ini, berikut syarat-syarat pengujian yang menggunakan taraf signifikan 5%:

1. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel.

2. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel, maka tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut rumus yang di gunakan untuk mencari t Tabel :

$$(df = a ; n-k)$$

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

Berdasarkan penjelasan di atas pengujian hipotesisnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	0.229	0.229	1.000	0.319
	Rekrutmen	0.010	0.047	0.209	0.835
	Seleksi	3.324	0.749	0.544	4.437
	Penempatan_kerja	2.591	0.543	0.440	4.769

a. Dependent Variable: Kinerja

$$df = (a ; n-k)$$

$$df = (0,05 ; 154 - 4)$$

$$df = (0,05 ; 150)$$

1. Pengujian Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis mengenai variabel Rekrutmen, diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu ($0,209 < 1,65508$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,835 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_2 ditolak, yang artinya ada pengaruh tidak signifikan antara Rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja (Y).

2. Pengujian Seleksi (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis mengenai variabel Seleksi diketahui t hitung $> t$ tabel yaitu ($4,437 < 1,65508$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi (X_2) terhadap Kinerja(Y).

3. Pengujian Penempatan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis mengenai variabel Penempatan Kerja, diketahui t hitung $> t$ tabel yaitu ($4,769 > 1,65508$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_4 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Penempatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y).

5.3 Pembahasan Hasil Penelitian

5.3.1. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan PT. REA Kaltim Plantations kec. Kembang janggut

Berdasarkan hasil *output* SPSS “ANOVA” bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu ($12,119 > 2,66$) dan F hitung bernilai positif dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima, yang artinya bahwa Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Plantations kec. Kembang janggut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryani simbolon yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Great Dynamic Indonesia” Secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.3.2. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. REA

Kaltim Plantations kec. Kembang janggut

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Rekrutmen memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,029 besarnya koefisien Rekrutmen paling rendah jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

Tingginya Rekrutmen dapat ditunjukan dengan angka indeks pada item pertanyaan X1.9 “Perekrutmen hanya diinformasikan pada karyawan, kerabat, atau orang tertentu saja.” menunjukan nilai r hitung yaitu 0,694 dikategori ke dalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan nilai r hitung pada item

pertanyaan yang paling tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa Rekrutmen memberikan penilaian yang baik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. REA Kaltim Kecamatan Kembang Janggut.

Berdasarkan tabel *output* SPSS “*Coefficients*” diketahui t hitung $< t$ tabel yaitu ($0,209 < 1,65508$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,835 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_2 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen (X₁) terhadap Kinerja (Y). yang artinya semakin meningkatnya Rekrutmen di sertai menurun nya Kinerja Karyawan.

5.3.1 Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. REA

Kaltim Plantations kec. Kembang janggut

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Seleksi memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 4,437 Besarnya koefisien Seleksi lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien Penempatan Kerja, namun lebih tinggi jika dibandingkan dengan koefisien Rekrutmen.

Berdasarkan tabel *output* SPSS “*Coefficients*” diketahui t hitung $> t$ tabel yaitu ($4,437 < 1,65508$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_3 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi (X₂) terhadap Kinerja(Y). yang artinya semakin meningkatnya Seleksi di sertai meningkatnya nya Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Martin Novianto yang berjudul “Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Kemas Indah

Cemerlang Tanggerang". Dengan menyatakan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.3.2 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.

REA Kaltim Plantations kec. Kembang janggut

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Penempatan Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja dengan koefisien 4,679 besarnya koefisien Penempatan Kerja paling tinggi jika dibandingkan dengan koefisien Rekrutmen dan Seleksi.

Tingginya Penempatan Kerja dapat ditunjukan dengan angka indeks pada item pertanyaan X3.2 System penempatan disesuaikan dengan prestasi akademik menunjukan nilai r hitung yaitu 0,616 dikategori ke dalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan nilai r hitung pada item pertanyaan yang paling tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa Penempatan Kerja memberikan penilaian yang baik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. REA Kaltim Kecamatan Kembang Janggut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Elpuji Rampiandy yang berjudul "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Djambi Waras" Hasil nya menyatakan penempatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karywan.

Berdasarkan tabel *output* SPSS "Coefficients" diketahui t hitung $>$ t tabel yaitu ($4,769 > 1,65508$) dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H_4 diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan

antara Penempatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). yang artinya semakin meningkatnya Penempatan Kerja di sertai meningkatnya nya Kinerja Karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian dan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. REA Kaltim Plantations kec. Kembang janggut.
2. Hasil ini menunjukan bahwa Rekrutmen yang di ukur dengan indikator : Dasar perekrutan yang sesuai dengan *Job Desk*, sumber perekrutan Internal dan eksternal serta metode perekrutan terbuka dan tertutup Tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil ini menunjukan bahwa Seleksi yang di ukur dari indikator : Pendidikan, pengalaman, tes wawancara, tes tertulis serta tes kesehatan Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Hasil ini menunjukan bahwa Penempatan Kerja yang di ukur dari indikator Pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan faktor usia Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

6.2 Saran

Disarankan kepada PT. REA Kaltim Plantations kec. Kembang janggut untuk terus mengembangkan terkait Rekrutmen yang merupakan sarana untuk pengembangan Kinerja dengan cara melakukan perekrutmen kandidat dari dalam perusahaan.

1. Di harapkan kepada PT. REA Kaltim Plantations kec. Kembang janggut untuk selalu meningkatkan model Seleksi dan Penempatan kerja dengan cara melakukan seleksi dan dilanjutkan dengan penempatan kerja pada karyawan yang ada dalam perusahaan.
2. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat mengkaji variabel-variabel lain di luar dari penelitian ini supaya mendapatkan hasil yang lebih bervariasi. Selain itu, diharapkan untuk tidak meneliti pada objek yang sama dari penelitian ini, setiap objek tentu mempunyai perilaku yang berbeda-beda.

DAFTAR PUSTAKA

- Almira Nanda Rizky Yani, Heru Susilo, dan Ika Ruhana (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Motivasi dan Kinerja (study padakaryawan PT Perkebunan Nusantara X (PG Watoetoelis) Sidoarjo)* jurnal administrasi bisnis (JAB) Vol. 30 No. 1 Januari
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga Jakarta
- Bily Ronaldo Potale, Viktor Lengkong, Sileyljeova Moniharpon (2016). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo*. Volume 16 No. 04
- Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariative dengan program SPSS*.
- Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, Marihot. T.E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Produktivitas Pegawai*. Jakarta PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan S.P Malayu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan S.P Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Ike Kusdyah Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI Yogyakarta
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta. Jakarta
- Mangkunegara, A.a Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung
- Moheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra WacanaMedia. Bogor
- Muyidin. (2017). *Metodologi Penelitian Ekonomi & Sosial, Teori, Konsep,*

- dan Rencana Proposal.* Penerbit Selamba Empat. Jakarta
- Panggabean S. Mutiara (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit GhaliaIndonesia
- Robbins Stephen. P, (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*
- Jilid1, Penerjemah Pujaatmaka. Airlangga Surabaya
- Samir. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.* Penerbit Remaja Rosdakarya Bandung
- Siagian P Sondang (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Simamora Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3.* Penerbit StieYKPN. Yogyakarta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.* Penerbit Alfabeta Jakarta
- Sujarwени Wiratna. (2015). *Statistik untuk bisnis & Ekonomi.* Penerbit Pustaka baru press, dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten semarang.
- Umar Husein. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.* PenerbitRajawali Pers. Jakarta
- Yuniarsih Dan Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Penembat Swadaya Jakarta
- Yusniar Lubis, Bambang Hermanto, Dan Emron Edison (2018). *Manajemen DanRiset, Sumber Daya Manusia.* Penerbit Alfabeta Bandung

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REA KALTIM KECAMATAN KEMBANG JANGGUT

Perkenalkan nama saya Rosanti Christiani, mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi. Berikut ini saya lampirkan kuesioner penelitian untuk tugas akhir (skripsi) saya, dan setiap informasi pada kuesioner ini akan dijaga kerhasiananya. Oleh karena itu, ditengah kesibukan Bapak/Ibu/Sdr/I, saya mohon perkenankan kesediannya untuk mengisi kuesioner ini, terima kasih.

I. Data Responden

- | A. Jenis Kelamin | Lama Bekerja | Usia |
|---------------------------------------|---|---------------------------------------|
| a. <input type="checkbox"/> Laki-laki | a. <input type="checkbox"/> 5-10 Tahun | a. <input type="checkbox"/> 20-30 thn |
| b. <input type="checkbox"/> Perempuan | b. <input type="checkbox"/> 11-19 Tahun | b. <input type="checkbox"/> 31-40 thn |
| | c. <input type="checkbox"/> 20 > Tahun | c. <input type="checkbox"/> 41-50 thn |
| | | d. <input type="checkbox"/> 51-58 thn |

II. Petunjuk Mengisi Daftar Pernyataan

Berilah tanda (✓) pada pilihan yang tersedia, yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdra/I

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|-------------|
| SS | = Sangat Setuju | (nilai 4) |
| S | = Setuju | (nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (nilai 1) |

III. Daftar Pernyataan

1. Variabel Rekrutmen (X1)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Perekrutmen sudah sesuai dengan uraian pekerjaan atau <i>job description</i> yang diberikan Perusahaan				
2	Sistem rekrutmen perusahaan sangat baik karena lamaran saya direspon dengan baik				
3	Sumber perekrutan berasal dari kandidat didalam Perusahaan				
4	Penarikan tenaga kerja dari dalam perusahaan menciptakan persaingan antar karyawan dalam bekerja				
5	Promosi yang dilakukan perusahaan mampu meningkatkan kinerja saya				
6	Rotasi (perputaran kerja) yang dilakukan perusahaan memberikan saya pengalaman baru				
7	Sumber perekrutan terbuka untuk umum dan tidak terbatas pada kalangan tertentu saja				
8	Penarikan tenaga kerja dari luar perusahaan memberikan tingkat kinerja yang tinggi				
9	Perekrutan hanya diinformasikan pada karyawan, kerabat, atau orang tertentu saja				
10	Pembukaan lowongan kerja oleh perusahaan dilakukan melalui pemanfaatan iklan media masa				

2. Variabel Seleksi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Jenjang pendidikan yang dipersyaratkan berkaitan dengan kebutuhan pekerjaan				
2	Pelamar harus mempunyai pengalaman kerja				
3	Kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan Perusahaan				
4	Saya telah mengikuti tes wawancara dalam proses seleksi				
5	Wawancara yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan				

6	Saya telah mengikuti tes tertulis yang telah disiapkan				
7	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui tes potensi akademik, tes psikologis, dan wawancara				
8	Tes kesehatan yang dilakukan dapat membantu menjelaskan kepribadian saya				
9	Metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efektif dan efisien				
10	Proses seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan				

3. Variabel Penempatan kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Latar belakang pendidikan saya menjadi tolak ukur perusahaan untuk menempatkan saya pada posisi tertentu				
2	Sistem penempatan disesuaikan dengan prestasi akademik				
3	Pengetahuan yang saya miliki sesuai dengan bidang kerja yang saya tekuni sekarang				
4	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan minat dan bakat saya				
5	Saya ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kebutuhan perusahaan				
6	Sikap sangat berpengaruh terhadap penempatan kerja saya saat ini				
7	Saya berpengalaman di bidang yang sama sehingga saya mudah untuk menempati bidang tersebut				
8	Saya siap ditempatkan dipekerjaan manapun karena saya memiliki kemampuan yang lebih				
9	Menurut saya usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan				
10	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan kondisi fisik dan mental saya				

4. Variabe Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berhasil memenuhi target yang telah ditentukan oleh Perusahaan				
2	Saya melakukan pekerjaan dengan cepat, cermat, dan teliti				
3	Saya bisa dipercaya oleh atasan				
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan tepat waktu				
5	Saya memahami secara jelas tugas dalam pekerjaan saya				
6	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan pada saya				
7	Saya bisa mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan				
8	Waktu yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja saya				
9	Saya bisa bekerja sama dengan siapapun				

Lampiran 2. Hasil Kuesioner

Distribusi Hasil Kuesioner Variabel Rekrutmen (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	32
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	32
3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	32
3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	31
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	31
3	4	3	2	4	3	4	3	2	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	28
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	26
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	27
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	27
3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	31
4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	32
3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	33
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	30
3	4	2	3	3	4	4	2	1	4	30
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	33
3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	30
4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	34
3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	26
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	29
4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	32
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	33
4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	32
4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	37
3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	26
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	32
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	35
3	3	3	2	4	4	4	2	2	4	31
4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	34
3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	27
3	3	4	4	3	3	3	3	1	4	31
4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	36

4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	33
4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	32
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
3	3	3	2	3	4	4	2	2	3	29
3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	32
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	27
3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	28
3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	31
2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	28
4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	31
3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	26
2	3	3	1	3	3	2	1	2	3	23
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	27
2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	28
3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	29
3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	28
4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	35
4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	35
4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	34
4	4	2	3	4	4	4	4	1	4	34
4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	36
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28
4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	32
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	32
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	31
3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	34
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	32
4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	34
3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	33
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	36
3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	32
4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	33

4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	34
3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	34
3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	33
3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	31
3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	31
3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	32
4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	33
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	33
3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	31
4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	33
3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	32
3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	33
3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	33
4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	35
3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	32
3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	32
3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	34
3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	32
3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	33
3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	32
4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	33
3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	31
3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	32
4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	34
3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	31
4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	33
4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	32
3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	31
3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	32
4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	34
3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	33
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	33
4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	34
4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	35

Distribusi Hasil Kuesioner Variabel Seleksi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33
3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	33
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	33
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	28
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	3	1	2	2	2	4	3	4	26
3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	31
3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	30
3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	30
3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	33
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	30
3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	33
4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	29
4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	34
4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	34
2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	30
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	35
4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35
3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	35
3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	30
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	32
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36
3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	36

3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	31
3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	31
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	28
3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	25
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	37
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	34
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	36
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	28
3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	30
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	30
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36

4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	36
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	35
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	37
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	33
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	34
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	34
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	32
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	34
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	35
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	33

3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32
3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	34
4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	34
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34
3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	33
3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	34
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	34
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	35
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	34
3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	34
4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	33
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	35
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	33
3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	33
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	35
3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	33
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33
3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	34

Distribusi Hasil Kuesioner Variabel Penempatan Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	33
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34
3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	34
2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	32
3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	35
3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	30
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	24
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	35
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34
2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	32
3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	34
3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	33
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34
4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	32
4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	30
3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	29
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	37
3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	35
4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	36
3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	30
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	29
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33

3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	34
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	30
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	34
3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	30
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28
2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	31
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32
3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	26
3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	33
2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	31
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	28
2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	26
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	34
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	25
3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	25
3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	30
3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	25
3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	27
2	3	4	4	4	4	2	3	3	2	31
2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	25
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	33
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	25
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36

4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	34
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35
3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	34
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	35
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	34
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34
4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	35

3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	35
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	33
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	34
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	33
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	33
3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	34
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	35
3	2	4	4	2	4	4	3	3	3	32
3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33
3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34
3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33
3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35
4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	35
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	35
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	34
3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	35
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	35
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	33

Distribusi Hasil Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TOTAL
4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	35
3	4	4	4	3	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	3	3	4	33
4	4	4	4	4	3	3	4	34
4	4	4	4	4	4	3	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	3	4	3	33
4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	3	4	4	4	3	3	4	33
4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	3	35
4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	3	4	35
3	4	4	4	4	3	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	3	33
4	4	3	4	4	4	3	4	33
4	4	4	4	4	3	3	4	33
3	3	4	4	4	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	3	4	3	4	33
3	4	4	4	4	4	3	4	33
4	4	4	4	4	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	3	4	34
3	4	4	4	4	3	3	4	33
3	4	3	4	4	3	4	4	33
3	4	4	4	4	3	3	4	33
4	3	4	3	4	4	3	3	32
4	3	4	4	4	3	4	4	34
4	4	3	4	4	4	4	3	33

4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	3	3	34
3	4	4	4	4	3	4	4	33
4	4	4	4	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	3	34
4	4	3	4	4	4	3	4	33
4	4	3	3	4	4	4	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	3	3	4	34
4	4	3	4	4	3	4	3	32
4	4	4	4	3	3	4	4	34
4	3	4	3	4	4	3	4	33
4	3	4	4	4	3	4	4	33
4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	3	3	4	32
4	4	4	3	4	4	4	3	34
4	4	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	35
3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	4	3	4	4	34
4	3	4	3	4	4	4	4	34
4	3	3	4	4	4	4	3	33
4	4	4	3	4	4	3	3	32
4	3	4	4	3	3	4	4	33
4	4	4	4	4	3	3	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	3	4	3	4	3	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	4	3	3	4	4	3	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	34
3	4	4	3	3	4	4	4	33
4	4	4	3	4	3	4	4	34
4	4	3	4	3	4	4	4	34
4	3	4	3	4	4	4	4	33
4	3	4	4	4	4	4	4	34
4	4	3	4	4	4	4	3	33
3	4	4	4	3	4	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	4	35

4	4	4	3	3	4	4	4	34
4	3	4	3	4	4	4	3	33
4	4	4	3	4	4	3	4	34
3	4	4	4	4	3	4	3	33
3	4	4	4	3	4	4	3	32
3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	34
3	4	4	3	4	4	4	4	33
3	4	4	3	3	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	3	3	34
4	4	4	4	4	3	3	4	34
3	4	4	3	4	4	4	3	32
4	4	4	4	3	4	4	3	33
4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	3	34
3	4	3	4	3	4	4	4	32
3	3	4	4	4	4	4	4	33
4	3	4	4	3	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	4	3	4	33
4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	3	4	3	34
3	4	4	4	4	4	4	4	34
3	3	4	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	3	4	4	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	3	4	4	33
4	3	3	4	4	4	4	4	34
3	4	4	4	3	3	4	4	32
4	3	4	4	3	4	4	4	34
4	3	4	3	4	3	4	4	33
4	4	4	4	3	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	4	3	4	4	4	4	4	34

3	3	4	4	4	4	4	4	34
4	4	3	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	35
4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	3	3	4	4	3	33
3	4	4	4	4	4	4	4	34
3	4	3	4	3	4	4	4	32
3	4	3	4	4	4	4	4	33
3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	4	4	3	4	4	4	4	34
3	4	4	3	4	4	4	4	33
4	4	3	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	35
3	3	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	4	3	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	3	4	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	3	4	4	4	4	4	4	35
3	4	3	4	3	4	4	4	32
4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	4	4	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	35
3	4	4	4	4	4	3	3	32
4	3	3	4	3	4	4	4	33
4	3	3	4	3	4	4	3	32
3	4	4	4	3	4	4	4	33
4	3	4	4	4	3	3	4	33
4	4	3	4	4	4	4	4	34

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

1. Rekrutmen (X1)

Correlations												
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL	
X1.1	Pearson Correlation	1	.665**	.317**	.289**	.355**	.176*	.417**	.345**	0.005	.285**	.674**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.029	0.000	0.000	0.949	0.000	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.2	Pearson Correlation	.665**	1	.271**	0.021	.372**	.269**	.403**	.268**	- 0.11 6	.285**	.560**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.001	0.799	0.000	0.001	0.000	0.001	0.150	0.000	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.3	Pearson Correlation	.317**	.271**	1	.377**	.193*	0.069	.201*	.359**	0.058	0.141	.555**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001		0.000	0.016	0.392	0.013	0.000	0.479	0.081	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.4	Pearson Correlation	.289**	0.021	.377**	1	.245**	.200*	.176*	.368**	- 0.01 5	.170*	.551**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.799	0.000		0.002	0.013	0.029	0.000	0.853	0.035	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.5	Pearson Correlation	.355**	.372**	.193*	.245**	1	.202*	.312**	.252**	0.115	.235**	.546**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.016	0.002		0.012	0.000	0.002	0.155	0.003	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.6	Pearson Correlation	.176*	.269**	0.069	.200*	.202*	1	.238**	.238**	0.039	.326**	.508**
	Sig. (2-tailed)	0.029	0.001	0.392	0.013	0.012		0.003	0.003	0.631	0.000	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.7	Pearson Correlation	.417**	.403**	.201*	.176*	.312**	.238**	1	.251**	- 0.05 0	.265**	.567**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.013	0.029	0.000	0.003		0.002	0.539	0.001	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X1.8	Pearson Correlation	.345**	.268**	.359**	.368**	.252**	.238**	.251**	1	0.093	.376**	.651**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.000	0.000	0.002	0.003	0.002		0.252	0.000	0.000

N		154	154	154	154	15 4	154	154	154	15 4	154	154
Pearson Correlation		0.005	-	0.05 8	-	0.11 5	0.039	-	0.093	-	0.101	.694*
Sig. (2-tailed)		0.949	0.150	0.47 9	0.853	0.15 5	0.631	0.539	0.252	-	0.210	0.036
N		154	154	154	154	15 4	154	154	154	15 4	154	154
X1.10	Pearson Correlation	.285**	.285**	0.141	.170*	.235**	.326**	.265**	.376**	0.10 1	1	.569**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.00 0	0.081	0.035	0.003	0.000	0.001	0.00 0	0.21 0	-	0.000
	N	154	15 4	154	154	154	154	154	15 4	15 4	154	154
TOTAL	Pearson Correlation	.674**	.560**	.555**	.551**	.546**	.508**	.567**	.651**	.169*	.569**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.00 0	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.00 0	0.03 6	0.000	-
	N	154	15 4	154	154	154	154	154	15 4	15 4	154	154

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Seleksi (X2)

Correlations												
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL	
X2.1	Pearson Correlation	1	.583**	.189*	-	0.062	0.112	.354**	.287**	.208**	.220**	.614**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.019	0.777	0.446	0.167	0.000	0.00 0	0.009	0.006	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	15 4	154	154	154
X2.2	Pearson Correlation	.583**	1	.193*	0.059	0.123	.203*	.326**	.257**	.184*	.166*	.687**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.017	0.465	0.128	0.012	0.000	0.00 1	0.022	0.040	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	15 4	154	154	154
X2.3	Pearson Correlation	.189*	.193*	1	.312**	0.003	0.018	.177*	.204*	0.068	.186*	.485**
	Sig. (2-tailed)	0.019	0.017		0.000	0.968	0.829	0.028	0.01 1	0.404	0.021	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	15 4	154	154	154
X2.4	Pearson Correlation	-	0.059	.312**	1	.223**	.284**	0.142	0.06 6	0.065	-	.460**
	Sig. (2-tailed)	0.777	0.465	0.000		0.005	0.000	0.079	0.41 9	0.425	0.349	0.000

	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Pearson Correlation	0.062	.123	0	0.003	.223**	1	0.095	0.050	- .173*	.178*		.329**
Sig. (2-tailed)	0.446	0		0.968	0.005		0.240	0.540	0.031	0.02	0.768	0.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Pearson Correlation	0.112	.203*	0.018	.284**	0.095	1	0.069	- 0.032	- 0.069	0.098	.370**	
Sig. (2-tailed)	0.167	0.012	0.829	0.000	0.240		0.397	0.696	0.394	0.227	0.000	
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Pearson Correlation	.354**	.326**	.177*	0.142	0.050	0.069	1	0.088	.221* *		.507**	
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.028	0.079	0.540	0.397		0.280	0.006	0.795	0.000	
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.8	Pearson Correlation	.287**	.257**	.204*	0.066	-.173*	0.032	- 0.088	1	0.094	.200*	.432**
Sig. (2-tailed)	0.000	0.001	0.011	0.419	0.031	0.696	0.280		0.248	0.013	0.000	
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.9	Pearson Correlation	.208**	.184*	0.068	0.065	.178*	-0.069	.221**	0.094	1		.381**
Sig. (2-tailed)	0.009	0.022	0.404	0.425	0.027	0.394	0.006	0.248		0.552	0.000	
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X2.10	Pearson Correlation	.220**	.166*	.186*	- 0.076	0.024	- 0.098	0.021	- .200*	0.048	- 1	.323**
Sig. (2-tailed)	0.006	0.040	0.021	0.349	0.768	0.227	0.795	0.013	0.552		0.000	
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
TOTAL	Pearson Correlation	.614**	.687**	.485**	.460**	.329**	.370**	.507**	.432**	.381**	.323**	1
Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Penempatan kerja (X3)

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	TOTAL	
X3.1	Pearson Correlation	1	.527**	.265**	0.032	-0.134	0.104	.195*	.165*	.300**	.200*	.511**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.001	0.694	0.096	0.198	0.015	0.041	0.000	0.013	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X3.2	Pearson Correlation	.527**	1	.177*	0.000	-0.010	.354**	.203*	.436**	.171*	.287**	.616**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.028	1.000	0.902	0.000	0.012	0.000	0.034	0.000	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X3.3	Pearson Correlation	.265**	.177*	1	.308**	-0.051	0.122	.172*	.213**	.245**	0.134	
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.028		0.000	0.533	0.131	0.033	0.008	0.002	0.099	
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X3.4	Pearson Correlation	0.032	0.000	.308**	1	.240**	.204*	.233**	.248**	.282**	.163*	
	Sig. (2-tailed)	0.694	1.000	0.000		0.003	0.011	0.004	0.002	0.000	0.044	
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X3.5	Pearson Correlation	-0.134	-0.010	-0.051	.240**	1	0.088	0.135	0.002	.262**	0.039	
	Sig. (2-tailed)	0.096	0.902	0.533	0.003		0.276	0.095	0.977	0.001	0.630	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X3.6	Pearson Correlation	0.104	.354**	0.122	.204*	0.088	1	.182*	.279**	0.037	.171*	.508**
	Sig. (2-tailed)	0.198	0.000	0.131	0.011	0.276		0.024	0.000	0.653	0.034	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X3.7	Pearson Correlation	.195*	.203*	.172*	.233**	0.135	.182*	1	.185*	.205*		.503**
	Sig. (2-tailed)	0.015	0.012	0.033	0.004	0.095	0.024		0.021	0.011	0.825	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X3.8	Pearson Correlation	.165*	.436**	.213**	.248**	0.002	.279**	.185*	1	0.097	.279**	.596**
	Sig. (2-tailed)	0.041	0.000	0.008	0.002	0.977	0.000	0.021		0.233	0.000	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
X3.9	Pearson Correlation	.300**	.171*	.245**	.282**	.262**	0.037	.205*	0.097	1	.247**	.557**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.034	0.002	0.000	0.001	0.653	0.011	0.233		0.002	0.000

		N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
		Pearson Correlation	.200*	.287**	0.134	.163*	0.039	.171*	-	.279**	.247**	1	.470**
		Sig. (2-tailed)	0.013	0.000	0.099	0.044	0.630	0.034	0.825	0.000	0.002		0.000
		N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
TOTAL	Pearson Correlation	.511**	.616**	.499**	.529**	.291**	.508**	.503**	.596**	.557**	.470**		1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
		N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Kinerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.399**	-	0.119	-	0.035	-	0.073	0.052	.463**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.140	0.190	0.663	0.182	0.367	0.520	0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y.2	Pearson Correlation	.399**	1	-	.218*	0.075	0.084	0.100	-	.163*	0.055
	Sig. (2-tailed)	0.000			0.007	0.358	0.303	0.218	0.950	0.043	0.500
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y.3	Pearson Correlation	-	.344**	.218**	1	-	0.054	-	0.065	0.019	.179*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.007			0.831	0.509	0.426	0.817	0.026	0.353
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y.4	Pearson Correlation	0.119	-	0.075	-	1	-	0.074	-.158*	-	0.012
	Sig. (2-tailed)	0.140	0.358	0.831			0.385	0.359	0.050	0.110	0.880
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y.5	Pearson Correlation	-	0.106	-	0.084	0.054	-	1	-	-	0.084
	Sig. (2-tailed)	0.190	0.303	0.509	0.385			0.695	0.240	0.786	0.302
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
Y.6	Pearson Correlation	0.035	0.100	-	0.065	0.074	-	1	-	-	0.005
	Sig. (2-tailed)	0.663	0.218	0.426	0.359	0.695			0.307	0.092	0.955
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
	Pearson Correlation	-	-0.108	-	-0.005	-	-0.019	-	-0.083	1	.190*
	Sig. (2-tailed)	0.182	0.950	0.817	0.050	0.240	0.307			0.018	0.460
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
	Pearson Correlation	-	-0.073	-	-	-	-0.129	-	-0.022	-	.190*
	Sig. (2-tailed)	0.367	0.043	0.026	0.110	0.786	0.092	0.018			0.894
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
	Pearson Correlation	0.052	-	-0.055	-	-0.075	0.012	0.084	0.005	-	0.011
	Sig. (2-tailed)	0.520	0.500	0.353	0.880	0.302	0.955	0.460	0.894		0.000
	N	154	154	154	154	154	154	154	154	154	154
	Pearson Correlation	.463**	.416**	0.046	.276**	.230**	.332**	.252**	.183*	.338**	1

Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.570	0.001	0.004	0.000	0.002	0.023	0.000
N	154	154	154	154	154	154	154	154	154

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji reliabilitas

1. Rekrutmen (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.734	10

2. Seleksi (X2)

Reliabilit y Statistic s	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.612	10

3. Penempatan Kerja (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
0.687	10

4. Kinerja (Y)

Reliabilit y Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.665	9

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

N		154
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.05395905
Most Extreme Differences	Absolute	0.092
	Positive	0.078
	Negative	-0.091
Test Statistic		0.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics
	Tolerance	VIF	
1 Rekrutmen	0.463	2.158	
Seleksi	0.411	2.435	
Penempatan_Kerja	0.472	2.117	

- Dependent Variable: Kinerja

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations

		Rekrutmen		Seleksi	Penempatan_Kerja	Kinerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Rekrutmen	Correlation Coefficient	1.000	0.142		0.142	0.023
		Sig. (2-tailed)		0.079		0.079	0.774
		N	154	154		154	154
	Seleksi	Correlation Coefficient	0.142	1.000		.639**	-0.079
		Sig. (2-tailed)	0.079	0.000	0.329		0.810
	Penempatan_Kerja	Correlation Coefficient	0.142	.639**	1.000		-0.022
		Sig. (2-tailed)	0.079	0.000		0.789	0.247
	Kinerja	Correlation Coefficient	0.023	-0.079	-0.022		1.000
		Sig. (2-tailed)	0.774	0.329	0.789		0.378
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0.057	0.020	-0.094		.962**
		Sig. (2-tailed)	0.484	0.810	0.247		0.000
		N	154	154	154		154

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.229	0.229			1.000	0.319
	Rekrutmen	0.010	0.047	0.016	0.209	0.835	
	Seleksi	3.324	0.749	0.544	4.437	0.000	
	Penempatan_kerja	2.591	0.543	0.440	4.769	0.000	

• Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	0.320	0.179	18.71674

Model Summary^b

- Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Rekrutmen, Seleksi
- Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12736.810	3	4245.603	12.119	.000 ^b
Residual	52547.456	150	350.316		
Total	65284.266	153			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan_Kerja, Rekrutmen, Seleksi

2. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja

Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		Std. Error	Beta	t		
1 (Constant)	0.229	0.229		1.000	0.319	
Rekrutmen	0.010	0.047	0.016	0.209	0.835	
Seleksi	3.324	0.749	0.544	4.437	0.000	
Penempatan_kerja	2.591	0.543	0.440	4.769	0.000	

R tabel**Tabel r untuk df = 151 - 200**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502

F tabel

T tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

df \ Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Lampiran : Dokumentasi



