



## **Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Aitikom Jakarta Selatan**

**Sifa Fauziah**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

**Sri Mulyani**

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

[sifafauziah1228@gmail.com](mailto:sifafauziah1228@gmail.com), [dosen02246@unpam.co.id](mailto:dosen02246@unpam.co.id)

**Abstrak.** *This study aims to analyze the effect of recruitment and job placement on employee performance at PT Sinergi Aitikom, South Jakarta. The background of this research lies in the importance of human resource management in achieving organizational goals. Effective recruitment and proper job placement are believed to improve employee performance, yet in practice, companies often face challenges in selecting qualified candidates and assigning employees to positions that match their competencies. This research employed a quantitative method with a questionnaire as the main instrument. The population consisted of all employees at PT Sinergi Aitikom, with 81 respondents selected using a saturated sampling technique. The data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ). The results show that: (1) recruitment has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 9.626 > t-table 1.990, a significance level of 0.000, and a regression coefficient of 0.757; (2) job placement has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 10.645 > t-table 1.990, a significance level of 0.000, and a regression coefficient of 0.701; (3) recruitment and job placement simultaneously have a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 77.268 > F-table 2.720, a significance level of 0.000, and a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.656 or 65.6%. Thus, it can be concluded that recruitment and job placement play an important role in improving employee performance. The company is advised to strengthen its recruitment system, ensure job placement aligns with employee competencies.*

**Keywords:** *Recruitment, Job Placement, Employee Performance.*

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinergi Aitikom Jakarta Selatan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Rekrutmen yang efektif serta penempatan kerja yang sesuai diyakini mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun dalam praktiknya perusahaan sering menghadapi kendala dalam menempatkan karyawan sesuai kompetensi dan melakukan seleksi yang tepat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan instrumen kuesioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sinergi Aitikom dengan sampel sebanyak 81 responden yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 9,626 > t tabel 1,990, signifikansi 0,000, dan koefisien regresi 0,757; (2) penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t hitung 10,645 > t tabel 1,990, signifikansi 0,000, dan koefisien regresi 0,701; (3) rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung 77,268 > F tabel 2,720, signifikansi 0,000, serta nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,656 atau 65,6%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem rekrutmen, memastikan kesesuaian penempatan kerja dengan kompetensi karyawan

**Kata Kunci:** *Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan*

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan tentunya menginginkan kinerja karyawan yang optimal agar tujuan bisnis dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam bidang telekomunikasi, kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas layanan dan operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik biasanya mampu bekerja secara efektif, tepat waktu, dan berinovasi dalam menghadapi tantangan teknologi yang terus berkembang. Oleh karena itu, memahami teori kinerja karyawan membantu perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih baik agar dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing di industri telekomunikasi

**Tabel 1. 1 Kuesioner pra survei kinerja karyawan**

No	Pernyataan variabel Kinerja karyawan	Jumlah		Persentase		Responden
		Setuju	Tidak setuju	Setuju	Tidak setuju	
<b>Kualitas kerja</b>						
1	Saya berusaha untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan saya	13	17	43,3%	56,7%	30
<b>Kuantitas kerja</b>						
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah besar sesuai dengan target yang ditetapkan	19	11	63,3%	36,7%	30
<b>Pelaksanaan tugas</b>						
3	Saya memahami tugas-tugas yang harus saya laksanakan setiap hari	14	16	46,7%	53,3%	30
<b>Tanggung jawab</b>						
4	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya, baik keberhasilan maupun kekurangannya	20	10	66,7%	33,3%	30
Jumlah		66	54	55,0%	45,0%	120

Sumber: pra survei kuesioner PT Sinergi Aitikom

Berdasarkan data kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan yang diisi oleh 30 responden, diperoleh hasil bahwa tingkat persetujuan terhadap indikator kinerja masih bervariasi. Pada indikator kualitas kerja, hanya 43,3% responden yang setuju bahwa mereka berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan, sementara 56,7% lainnya tidak setuju. Untuk indikator kuantitas kerja, mayoritas responden (63,3%) menyatakan mampu menyelesaikan tugas dalam jumlah besar sesuai target, sedangkan 36,7% tidak setuju. Pada indikator pelaksanaan tugas, sebanyak 46,7% responden menyatakan memahami tugas yang harus dilakukan setiap hari, sementara 53,3% menyatakan tidak setuju. Terakhir, pada indikator tanggung jawab, 66,7% responden merasa bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, dan 33,3% tidak setuju. Secara keseluruhan, dari 120 jawaban, sebanyak 66 (55%) menyatakan “setuju” dan 54 (45%) menyatakan “tidak setuju”, yang menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan mampu memenuhi target kerja, masih terdapat kekurangan dalam pemahaman tugas dan peningkatan kualitas kerja yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut

**Tabel 1. 2 Data Turnover Intation**

No	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	KARYAWAN MASUK	KARYAWAN KELUAR	PRESENTASE (%)
1.	2020	164	50	112	68,29%
2.	2021	102	75	44	43,14%
3.	2022	133	20	80	60,15%
4.	2023	73	45	37	50,68%
5.	2024	81	35	78	96,30%

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan adanya perputaran karyawan dari tahun 2020-2024, pada tahun 2020 jumlah karyawan ada 164, karyawan masuk pada tahun yang sama ada 50 dan karyawan yang keluar ada 112, pada tahun 2021 jumlah karyawan ada 102, karyawan masuk pada tahun yang sama ada 75, dan yang keluar ada 44, pada tahun 2022 jumlah karyawan ada 133, karyawan masuk pada tahun yang sama ada 20, dan yang keluar ada 80, pada tahun 2023 jumlah karyawan ada 73, karyawan yang masuk pada tahun yang sama ada 45, dan yang keluar ada 37, dan pada tahun 2024 jumlah karyawan ada 81, karyawan yang masuk pada tahun yang sama ada 35, dan yang keluar ada 78. Berdasarkan data yang ada, terjadi perputaran karyawan dari tahun 2020-2024 dimana perputaran tersebut disebabkan oleh penempatan kerja yang tidak efektif sehingga karyawan tidak efisien dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang mengakibatkan terjadinya *turnover*.

**Tabel 1. 3 Kuesioner pra survei Rekrutmen**

No	Pernyataan variabel Rekrutmen	Jumlah		Persentase		Responden
		Ya	Tidak	Ya	Tidak	
<b>Jumlah pelamar</b>						
1	Pelamar yang mendaftar untuk lowongan kerja menunjukkan minat masyarakat untuk bergabung dengan perusahaan	10	20	33%	66%	30
<b>Kualitas pelamar</b>						
2	Pelamar menggambarkan baik kualifikasi dan kemampuan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan	11	19	36%	63%	30
<b>Waktu perekrutan</b>						
3	Perusahaan merekrut karyawan dengan efektif dan efisien	13	17	43%	56%	30
<b>Biaya rekrutmen</b>						
4	Perusahaan mengeluarkan biaya untuk merekrut karyawan	20	10	66%	33%	30
<b>Tingkat keberhasilan</b>						
5	Perusahaan melakukan proses rekrutmen untuk mengukur tingkat keberhasilan karyawan yang dipekerjakan	22	8	73%	26%	30
<b>Diversitas pelamar</b>						
6	Perusahaan memperhatikan keragaman kandidat yang melamar untuk memastikan adanya inklusifitas keberagaman dalam organisasi	19	11	63%	36%	30
<b>Umpan balik dari pelamar</b>						
7	Perusahaan mendapatkan umpan balik dari pelamar setelah proses rekrutmen	23	7	76%	23%	30
Jumlah		120	90	57%	43%	210

Sumber: pra survei kuesioner PT Sinergi Aitikom, 2024

Berdasarkan data hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden, diperoleh fakta bahwa sebagian besar menyatakan setuju terhadap pelaksanaan rekrutmen di perusahaan. Sebanyak 33% responden menilai bahwa “banyaknya pelamar yang mendaftar menunjukkan minat masyarakat

untuk bergabung dengan perusahaan”. Terkait permasalahan tersebut di PT Sinergi aitikom pernyataan nomor (1) bahwa “pelamar yang mendaftar menunjukkan minat masyarakat untuk bergabung dengan perusahaan” kurang tepat, karena hanya sebagian kecil masyarakat yang benar-benar aktif mencari pekerjaan yang akan melamar. Selain itu, kualitas pelamar sering tidak sesuai, sehingga HRD kesulitan menemukan kandidat yang kompeten dan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan

**Tabel 1. 4 Data Penempatan Kerja pada PT Sinergi Aitikom**

<b>Jabatan</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Kesesuaian</b>
HRD	S1 (Manajemen SDM)	S1 (Teknik Informatika)	Tidak Sesuai
IT Technician	S1 (Teknik Informatika)	SMA	Tidak Sesuai
Admin	S1 (Ekonomi)	S1 (Ekonomi)	Sesuai
Drafter & Document	Desain interior dan Arsitektur	D3 (Akuntansi)	Tidak Sesuai
Warehouse (Staf Gedung)	SMA	SMA	Sesuai
EHS/OHS (Petugas Kesehatan)	S1 (Teknik Industri)	D3 (Teknik Informatika)	Tidak Sesuai
Messenger	SMA	SMA	Sesuai
OB	SMA	SMA	Sesuai

Sumber: HRD PT Sinergi Aitikom, 2024

Berdasarkan data penempatan kerja pada beberapa jabatan di perusahaan, ditemukan bahwa tidak semua karyawan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan. Dari delapan jabatan yang diamati, hanya empat jabatan yang memiliki kesesuaian antara kriteria dengan realisasi pendidikan, yaitu Admin (S1 Ekonomi), Warehouse/Staf Gedung (SMA), Messenger (SMA), dan Office Boy (SMA). Sementara itu, empat jabatan lainnya menunjukkan ketidaksesuaian, seperti HRD yang seharusnya berlatar belakang S1 Manajemen SDM namun diisi oleh lulusan S1 Teknik Informatika, serta IT Technician yang seharusnya lulusan S1 Teknik Informatika tetapi hanya berpendidikan SMA. Jabatan Drafter & Document juga tidak sesuai karena diisi oleh lulusan D3 Akuntansi, padahal seharusnya berasal dari jurusan Desain Interior atau Arsitektur. Begitu pula dengan posisi EHS/OHS (Petugas Kesehatan) yang membutuhkan S1 Teknik Industri, namun ditempati oleh lulusan D3 Teknik Informatika. Fakta ini menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara kriteria penempatan dan latar belakang pendidikan karyawan, yang dapat memengaruhi efektivitas kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan

## **KAJIAN TEORI**

### **Rekrutmen**

Menurut Hasibuan dalam Ahmad Karim (2023:57) Rekrutmen diartikan sebagai upaya untuk mencari dan menarik tenaga kerja agar bersedia melamar posisi yang tersedia dalam suatu organisasi. Menurut Simamora dalam Ahmad Karim (2023:57) Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik calon pelamar yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dibutuhkan guna mengisi kekosongan yang telah diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja. Proses ini dimulai ketika pencarian calon dilakukan dan berakhir saat lamaran mereka diajukan.

### **Penempatan Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Sahyuni dkk. (2024:104) Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu

mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. Menurut Mathis & Jackson dalam Sahyuni dkk. (2024:105) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan

### **Kinerja**

Menurut Rivai dalam Angga Pratama (2022:181) Menyatakan kinerja dalam suatu organisasi merupakan hasil dari penilaian prospektif tentang pentingnya kinerja dalam memajukan organisasi. Kinerja individu, kegiatan dan organisasi merupakan satu kesatuan yang dinilai berdasarkan hasil yang dicapai. Menurut Mangkunegara dalam Zairil dkk (2024:151) Kinerja berasal dari konsep *job performance* atau *actual performance*, yang merujuk pada pencapaian kerja nyata seseorang. Ini mencakup hasil pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan jenis penelitian survei karena dalam pengumpulan data penulis menghimpun informasi dari para responden menggunakan kuesioner sebagai metode pokok. Menurut Sugiyono (2018) metode survei adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk di generasikan

Menurut Sugiyono (2017) pendekatan deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek suatu kondisi ataupun suatu fenomena pada masa sekarang. Sedangkan metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) menyatakan metode deskriptif kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  
**Uji Validitas**

**Tabel 4. 9 Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)**

<i>Item n=10</i>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
X1.1	0,420	0,218	Valid
X1.2	0,586	0,218	Valid
X1.3	0,545	0,218	Valid
X1.4	0,571	0,218	Valid
X1.5	0,599	0,218	Valid
X1.6	0,591	0,218	Valid
X1.7	0,714	0,218	Valid
X1.8	0,569	0,218	Valid
X1.9	0,530	0,218	Valid
X1.10	0,391	0,218	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel rekrutmen (X1) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.218), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 10 Uji Validitas Berdasarkan variabel Penempatan Kerja (X2)**

<i>Item n=10</i>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
X2.1	0,655	0,218	Valid
X2.2	0,496	0,218	Valid
X2.3	0,719	0,218	Valid
X2.4	0,664	0,218	Valid
X2.5	0,653	0,218	Valid
X2.6	0,604	0,218	Valid
X2.7	0,560	0,218	Valid
X2.8	0,547	0,218	Valid
X2.9	0,567	0,218	Valid
X2.10	0,632	0,218	Valid

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel penempatan kerja (X2) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.218), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

**Tabel 4. 11 Uji Validitas Berdasarkan variabel Kinerja (Y)**

<i>Item n=10</i>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keputusan</b>
Y.1	0,491	0,218	Valid
Y.2	0,662	0,218	Valid
Y.3	0,659	0,218	Valid
Y.4	0,494	0,218	Valid
Y.5	0,373	0,218	Valid
Y.6	0,640	0,218	Valid
Y.7	0,611	0,218	Valid
Y.8	0,483	0,218	Valid
Y.9	0,662	0,218	Valid
Y.10	0,701	0,218	Valid

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja (y) diperoleh nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.218), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen**

Variabel	<i>Cronbatch alpha</i>	Standar <i>Crombach alpha</i>	Keputusan
Rekrutmen (X1)	0,750	0,600	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0,813	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,780	0,600	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1), penempatan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbath Alpha* lebih besar dari 0,600

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 13 Uji Normalitas Dengan Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov Test***

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>			
		Unstandardized Residual	
N	81		
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.40428378	
Most Extreme Differences	Absolute	.051	
	Positive	.051	
	Negative	-.039	
Test Statistic	.051		
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>	.200 <sup>d</sup>		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.877	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.869
		Upper Bound	.886
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Sumber: olah data SPSS Ver 27, 2025

Berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,886. Karena nilai ini melampaui 0,05, dapat disimpulkan bahwa data *residual* terdistribusi normal. Dengan demikian, data memenuhi persyaratan untuk analisis selanjutnya

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic***

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.914	2.715		2.178	.032		
	Rekrutmen	.398	.095	.386	4.186	.000	.506	1.975
	Penempatan Kerja	.453	.084	.497	5.387	.000	.506	1.975

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olah data SPSS Ver 27, 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* rekrutmen sebesar 0,506 dan penempatan kerja sebesar 0,506, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel rekrutmen sebesar 1,975 serta variabel penempatan kerja sebesar 1,975 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. 15 Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji *Glejser***

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.621	1.561		2.319	.023
	Rekrutmen	-.008	.055	-.023	-.147	.883
	Penempatan Kerja	-.014	.048	-.047	-.294	.770

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: olah data SPSS Ver 27, 2025

Berdasarkan temuan yang disajikan dalam tabel, uji *Glejser* yang dilakukan pada variabel Rekrutmen (X1) dan Penempatan Kerja (X2) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,883 dan 0,770. Mengingat bahwa kedua probabilitas ini melebihi tingkat *alpha* 0,05, dapat dipastikan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang dibangun. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai valid

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 16 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.656	3.44765	1.960

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olah data SPSS Ver 27, 2025

Berdasarkan angka-angka pada tabel 4.16, statistik Durbin-Watson tercatat sebesar 1,919. Statistik ini kemudian dibandingkan dengan statistik tabel *Durbin-Watson* pada tingkat signifikansi 5%, menggunakan persamaan (k:N).

**Analisis Regresi Linier**

**Tabel 4. 19 Uji Regresi Berganda Variabel Rekrutmen (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.914	2.715		2.178	.032
	Rekrutmen	.398	.095	.386	4.186	.000
	Penempatan Kerja	.453	.084	.497	5.387	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olah data SPSS Ver 27, 2025

1. Apabila variabel rekrutmen (X1) dan penempatan kerja (X2) tidak diperhitungkan dalam model, kinerja karyawan (Y) diprediksi hanya akan mencapai 5,914 poin, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai konstanta sebesar 5,914
2. Nilai koefisien rekrutmen (X1) sebesar 0,398 menunjukkan bahwa, dengan asumsi konstanta dan variabel penempatan kerja (X2) tidak berubah, setiap peningkatan 1 unit pada komunikasi (X1) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,398 poin
3. Nilai koefisien penempatan kerja (X2) sebesar 0,453 menunjukkan bahwa, dengan asumsi konstanta dan variabel rekrutmen (X1) tidak berubah, setiap peningkatan 1 unit pada penempatan kerja (X2) akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,453 poin

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. 22 Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.656	3.44765	.665	77.268	2	78	.000

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen

Sumber: olah data SPSS Ver 27, 2025

Dengan koefisien korelasi 0,665, hasil pengujian pada tabel di atas mengonfirmasi bahwa rekrutmen dan penempatan kerja memiliki hubungan yang s kuat terhadap kinerja karyawan, sesuai interval 0,60–0,799.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 4. 25 Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.665	.656	3.44765

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen

Sumber: olah data SPSS Ver 27, 2025

Variabel rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh sebesar 65,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sesuai tabel 4.24 diatas, yang menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,656. Sisanya (100-65,6%) = 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel 4. 26 Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.492	3.064		3.098	.003
	Rekrutmen	.757	.079	.735	9.626	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: olah data SPSS Ver 27, 2025

Hipotesis studi ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Data dari tabel "Coefficients" SPSS memvalidasi hipotesis ini, ditunjukkan oleh t hitung (9,626) yang melampaui t tabel (1,990) serta nilai Sig. (0,000) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, menegaskan bahwa rekrutmen (X1) secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. 27 Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.716	2.567		4.565	.000
	Penempatan Kerja	.701	.066	.768	10.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: olah data SPSS Ver 27, 2025

Studi ini mengemukakan hipotesis bahwa penempatan kerja (X2) memiliki dampak positif pada kinerja karyawan (Y). Hasil dari tabel output SPSS "Coefficients" mendukung hipotesis ini, ditunjukkan oleh t hitung (10,645) yang melebihi t tabel (1,990) dan nilai Sig. (0,000) yang kurang dari probabilitas 0,05. Dengan demikian, H1 dapat diterima dan H0 ditolak, menegaskan pengaruh signifikan penempatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. 28 Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1836.868	2	918.434	77.268	.000 <sup>b</sup>
	Residual	927.132	78	11.886		
	Total	2764.000	80			

a. Dependent Variable: Kinerja  
 b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen  
 Sumber: olah data SPSS Ver 27, 2025

Hasil pengujian pada tabel menunjukkan F hitung sebesar 77,268, yang jauh lebih besar dari F tabel (2,720). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, semakin menguatkan bukti. Ini mengarah pada penolakan H0 dan penerimaan H3, yang berarti rekrutmen (X1) dan penempatan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **KESIMPULAN**

Dari temuan penelitian dan analisis mengenai dampak rekrutmen dan penempatan kerja pada kinerja karyawan PT Sinergi Aitikom Jakarta Selatan (dengan 81 responden), dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 9,626 > t_{tabel} 1,990$ , nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , serta koefisien regresi positif sebesar 0,757. Temuan ini menegaskan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Rekrutmen yang efektif akan membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, sehingga mampu berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi
2. Hasil Uji parsial juga menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 10,645 > t_{tabel} 1,990$ , nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dan koefisien regresi positif sebesar 0,701. Artinya, ketika perusahaan mampu menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, keterampilan, serta pengetahuan yang dimilikinya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai dapat mengurangi efektivitas kerja dan menurunkan semangat kerja karyawan
3. Hasil uji simultan (uji F) membuktikan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} 77,268 > F_{tabel} 2,720$ , dengan tingkat signifikansi  $0,00 < 0,5$ , serta nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,656 atau 65,6%. Hal ini berarti bahwa 65,6% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan penempatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditama, R. A. (2020). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Malang: AE Publishing.
- Anwar, H., & Padli. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MSDM*. Poliban Press.
- Arifin, N. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM) : teori, studi kasus, dan solusi*. Jepara: UNISNU Press.
- Annatasya, V., & Indriyanto, I. (2025). PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ENSEVAL PUTERA MEGATRADING. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 13(1), 30-38.
- Bagea, I., Rismawati, B., Fitriani, F., Yani, I., Junawati, Nasrul, M. S., . . . Marjani. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Pasaman Barat: CV. AZKA PUSTAKA.
- Chakim, M. H., Chandra, F., Arribathi, A. H., Tarmizi, R., Languyu, N. Y., Khairani, L., . . . Ahmadali, F. (2023). *PENGANTAR MANAJEMEN & BISNIS*. Serang: PT SADA KURNIA PUSTAKA.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PRODUKTIVITAS KERJA)*. Jombang: Guepedia.
- Faeda, J. N., Nilawati, W., & Noviasari, R. A. (2024). THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, SELECTION, JOB PLACEMENT AND HR QUALITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PELINDO MULTI TERMINAL BRANCH TANJUNG WANGI. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 3(2),.
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.

- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAMA GROUP TANGERANG. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation* , 1(3), 1065-1075.
- Hasan, H., & dkk. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Ilhami, S. D., & dkk. (2024). *Manajemen Kinerja*. Gambir: CV. Gita Lentera.
- Karim, A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Badung: CV Intelektual Manifes Media.
- Karyoto. (2016). *DASAR-DASAR MANAJEMEN TEORI,DEFINISI DAN KONSEP*. Yogyakarta: ANDI.
- Maklassa, & Nurbaya, S. (2023). *Manajemen Strategi;Past, Present and Future*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Mane, A. (2019). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Muhammadin, W. H., & Hanis, U. (2024). PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAXI MULTI MANDIRI DI TANGERANG SELATAN . *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 1669-1679.
- Nurfitriani. (2022). *MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Oktaviani, E., & Siamto, W. (2024, April). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA KRIDA BAHARI. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 112.
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut .
- Prambudi, M. F., Agung, S., & Yudhawati, D. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 249.
- Pratama, A. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Ridha, A., & Muis, M. (2022). *Teori Manajemen*. Pekalongan: NEM.
- Rulianti, E., Ibrahim, A., Kamaruddin, M. J., Anwar, M., Haris, A., Herdiansyah, R., . . . Nugraheni, T. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Safitri, N., & Sunarto, A. (2024). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUA BAROKAH SEJAHTERA (D'BRO CHICKEN&BURGER) KOTA DEPOK. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2196-2204.
- Sahyunu, & dkk. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* . Sleman : CV. SELFIETERA INDONESIA.
- Srihasnita, R., Caniago, R., Hirna, D., & Aulia, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya (JPPISB)* , 2(1), 119-134.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* . Bandung: Alfabeta. Cv.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Edisi Terbaru)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: ALFABETA.
- Sukamdani, N. B., & Anggraini, W. A. (2023). *Kontribusi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengembangan Karir sebagai Variabel Mediasi*. Pekalongan: NEM.

- Sunaryono, Sukmawati, T., Trisnawati, E., Hardayu, A. P., & Yulianto. (2024). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN 1*. Jambi : PT Sonpedia Publishing Indonesia .
- Suparmi, & dkk. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Prinsip-prinsip dan praktik dalam mengelola organisasi*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Syafruddin, periansya, Farida, E. A., Tawaf, N., Palupi, F. H., Butarbutar, D. J., & Satriadi. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Batam: CV.REY MEDIA GRAFIKA.
- Syahputri, A. Z., F. F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*.
- Utama, Z. M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur: UNJ PRESS.
- Utami, P., Purnamasari, E. D., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti . *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia* , 4(1), .
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebuah Pengantar untuk Mahasiswa*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, . . . Rachmawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Zairil, & dkk. (2024). *PENGANTAR MANAJEMEN KINERJA*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.