



Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Meditech Indonesia

Mita Nuryati¹, Budi Rismayadi², Neni Sumarni³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstract

Received: 12 Januari 2024
Revised: 19 Januari 2024
Accepted: 22 Januari 2024

The aim of the research is to analyze and find out how job selection and job placement influence the performance of employees at PT Meditech Indonesia. The research methodology used is quantitative using questionnaire, interview and observation data collection techniques. The research used a sample of 100 employees of PT Meditech Indonesia. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple analysis techniques, coefficient of determination, partial t test and simultaneous f test. The results of the research show that the job selection and job placement variables studied partially and simultaneously have a joint effect on employee performance at PT Meditech Indonesia.

Keywords: Job Selection, Job Placement, and Employee Performance

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Nuryati, M., Rismayadi, B., & Sumarni, N. (2024). Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Meditech Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 718-728.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan tentunya sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan, karena sumber daya manusia yaitu merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya kualitas perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas karyawan yang berada di dalam perusahaan dan berjalannya suatu perusahaan akan terwujud apabila didalamnya melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang berada dalam suatu perusahaan yang memegang peranan penting untuk menuju keberhasilan dan pencapaian sebuah tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan yang dijalankan tergantung kepada sumber daya manusia yang menjalankan tugas dan fungsinya dalam bekerja, karena manusia selalu berperan aktif dalam menjalankan suatu aktifitas, pada dasarnya manusia bias menjadi perencana, pelaku, sekaligus terwujudnya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan (Samsuni, 2017).

PT Meditech Indonesia merupakan salah satu bidang usaha yang berdiri pada tahun 2016 perusahaan ini termasuk kedalam jenis perusahaan yang hanya memproduksi masker dan alat medis lainnya. Masalah pada saat ini pentingnya peranan sumber daya manusia tercermin dari kebijakan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi perusahaan.

Salah satu aspek yang penting yang dapat membantu suatu proses kelancaran tugas perusahaan yang dijalankan baik formal maupun informal adalah

karyawan, karyawan yaitu merupakan salah satu asset yang perlu dikembangkan khususnya yaitu untuk keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang merupakan suatu modal dasar dalam pengembangan kegiatan organisasi tentu saja harus dituntut kesadaran serta bertanggung jawab kepada perusahaan dalam melakukan suatu pekerjaan (Permana, 2021).

Kinerja karyawan di PT Meditech Indonesia masih terdapat beberapa masalah seperti kurang lancarnya komunikasi antar karyawan dan pimpinan, masih terjadinya persaingan kurang sehat antara karyawan, rendahnya disiplin, dan penempatan kerja yang tidak sesuai bidang keahlian. Fenomena tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan sehingga berdampak negative terhadap produktivitas perusahaan.

Perusahaan dalam memperoleh karyawan yang berkualitas dengan kinerja yang bagus harus melakukan seleksi dengan kriteria tertentu. Seleksi kerja merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi, dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya, proses seleksi juga akan memperoleh karyawan yang akan mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan (Sedarmayanti, 2017:100). Sedangkan menurut (Sunarsi 2018:17) Seleksi kerja yaitu proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Dari defenisi tersebut disimpulkan seleksi kerja adalah proses identifikasi dan pemilihan dari calon karyawan yang melamar yang paling qualified dan memenuhi standar yang telah ditetapkan untuk ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tersedia di perusahaan/organisasi.

Penempatan kerja merupakan salah satu variabel penting dalam manajemen sumber daya manusia karena Placement atau penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Penempatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat agar pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai dengan efektif dan efisien, selain itu penempatan kerja dilakukan agar karyawan mendapatkan tempat yang membuatnya nyaman untuk bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut dapat meningkat (Badriyah 2015:129).

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan menjelaskan terdapat beberapa karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dibidangnya. Seperti karyawan tamatan sarjana pendidikan ditempatkan pada bagian produksi, hal tersebut mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan disebabkan karyawan tersebut ditempatkan tidak sesuai bidang keahliannya. Pada bagian bidang tertentu terdapat karyawan tamatan SMA/SMK memiliki jabatan lebih tinggi dari karyawan tamatan sarjana.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk faktor apa penyebab karyawan belum merasa puas terhadap pekerjaannya, Sehingga dengan masalah yang terjadi tersebut perlu saya

mengetahui sejauh mana pengaruh Seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Meditech Indonesia.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu mengetahui Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Meditech Indonesia.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda datanya menggunakan kuesioner. Lokasi pada penelitian ini terletak di di PT Meditech Indonesia yang beralamat di Dusun Dukuh, No 28, Rt 027, Rw 07, Desa Anggadita, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat 41371. Waktu penelitian yang dilakukan berlangsung selama 1 bulan, dari bulan Agustus 2023 sampai dengan bulan September 2023. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Meditech Indonesia. Adapun dari hasil pra survei penelitian yang telah dilakukan peneliti, jumlah sampel terkumpul sebanyak 100 orang. Teknik yang digunakan adalah Analisis Regresi linear Berganda.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Sebuah kuesioner dikatakan valid jika memiliki r hitung $>$ r tabel. Perhitungan nilai r tabel yaitu $df = n-2$, maka $df = 30-2 = 28$ dengan nilai signifikansi 0,05 maka besar nilai r tabel adalah 0,361.

Tabel 1.1 Uji Validitas Seleksi Kerja (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0.774	0.361	Valid
X1.2	0.504	0.361	Valid
X1.3	0.521	0.361	Valid
X1.4	0.810	0.361	Valid
X1.5	0.830	0.361	Valid
X1.6	0.769	0.361	Valid
X1.6	0.427	0.361	Valid
X1.7	0.441	0.361	Valid
X1.8	0.755	0.361	Valid
X1,9	0.627	0.361	Valid
X1.10	0.725	0.361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil analisis tabel 1.1 menjelaskan seluruh item instrument pada variable seleksi kerja (X1) adalah valid karena nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 1.2 Uji Validitas Penempatan Kerja (X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0.734	0.361	Valid
Y1.2	0.744	0.361	Valid
Y1.3	0.635	0.361	Valid
Y1.4	0.720	0.361	Valid
Y1.5	0.834	0.361	Valid

Y1.6	0.586	0.361	Valid
Y1.7	0.653	0.361	Valid
Y1.8	0.555	0.361	Valid
Y1.9	0.642	0.361	Valid
Y1,10	0.768	0.361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil analisis tabel 1.2 menjelaskan seluruh item instrument pada variable penempatan kerja (X2) adalah valid karena nilai r hitung > r tabel

Tabel 1.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0.696	0.361	Valid
Y2	0.731	0.361	Valid
Y3	0.720	0.361	Valid
Y4	0.745	0.361	Valid
Y5	0.504	0.361	Valid
Y6	0.627	0.361	Valid
Y7	0.607	0.361	Valid
Y8	0.482	0.361	Valid
X1.9	0.693	0.361	Valid
Y10	0.747	0.361	Valid
Y11	0.555	0.361	Valid
Y12	0.748	0.361	Valid
Y13	0.719	0.361	Valid
Y14	0.711	0.361	Valid
Y15	0.717	0.361	Valid
Y16	0.549	0.361	Valid
Y17	0.731	0.361	Valid
Y18	0.561	0.361	Valid
Y19	0.431	0.361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil analisis tabel 1.3 menjelaskan seluruh item instrument pada variable kinerja karyawan (Y) adalah valid karena nilai r hitung > r tabel

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Ghozali (2018:45) mengemukakan sebuah kuesioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach alpha* > 0,60.

Tabel 1.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Seleksi Kerja (X1)	0.857	0.60	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0.873	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.918	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil analisis tabel 1.4 menjelaskan seluruh variable dinyatakan reliabel atau konsisten, karena semua variable yang diuji memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:145). Sebuah variable dikatakan normal jika nilai sig > 0,05.

Tabel 1.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.82207325
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.049
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117 ^c

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil analisis tabel 1.5 menjelaskan data seluruh variable berdistribusi normal, karena memiliki nilai sig sebesar 0,117 yang lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018:107). Sebuah variable dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10

Tabel 1.6 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Seleksi Kerja (X1)	.904	1.106
	Penempatan Kerja (X2)	.904	1.106
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

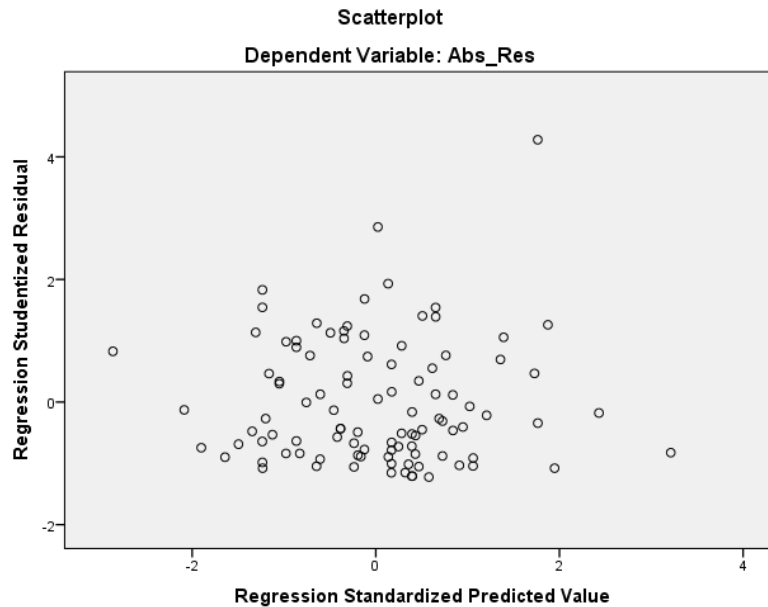
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil analisis tabel 1.6 menjelaskan seluruh variable independen bebas dari gejala multikolinearitas, karena seluruh variable seleksi kerja (X1) dan Penempatan kerja (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,106 < 10 dan memiliki nilai tolerance sebesar 0,904 > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018:137). Sebuah variable dikatakan bebas heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang berbeda karena titik-titik tersebar tidak merata di atas dan di bawah sumbu nol pada sumbu Y

Gambar 1. Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil analisis gambar 1 menjelaskan seluruh variable independen bebas dari gejala heteroskedastisitas, karena titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara tidak merata diatas dan dibawah sumbu nol pada sumbu Y

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 1.7 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.238	6.939		.323	.748
Seleksi Kerja (X1)	1.080	.134	.568	8.060	.000
Penempatan Kerja (X2)	.659	.134	.346	4.905	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Persamaan regresi:

$$Y = 2,238 + 1,080X_1 + 0,659X_2 + e$$

Berikut ni dapat disimpulkan dari hasil regresi linear berganda.

- a. Kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi atau pengaruh yang positif dengan variable seleksi kerja (X_1) dengan nilai sebesar 1,080. Data tersebut menjelaskan jika nilai seleksi kerja (X_1) meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat (Y) dan sebaliknya.
- b. Kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi atau pengaruh yang positif dengan variable penempatan kerja (X_2) dengan nilai sebesar 0,659. Data tersebut menjelaskan jika nilai penempatan kerja (X_2) meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat (Y) dan sebaliknya.

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial (t-test) dipakai untuk mencari apakah ada pengaruh pada tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2018:57). Sebuah variable dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai t hitung > t tabel dan sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan sebaliknya. Perhitungan nilai t_{tabel} bisa diketahui dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t [\alpha; (df = n - k - 1)] \\
 &= t [0,05; (df = 100 - 2 - 1)] \\
 &= t [0,05; 97] \\
 t_{tabel} &= 1.985
 \end{aligned}$$

Tabel 1.8 Uji t (Uji Parsial)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Nilai Kritis	Kesimpulan
Seleksi Kerja (X1)	8,060	1,985	0,000	0,05	H1 diterima
Penempatan Kerja (X2)	4,905	1,985	0,000	0,05	H2 diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil analisis tabel 1.8 menggunakan t hitung sebagai berikut.

- a. Pada variable seleksi kerja (X_1) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 8,060 > t_{tabel} 1.985 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 (sig (0,000) < 0,05) dengan nilai koefisien positif yaitu 1,080. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variable seleksi kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.
- b. Pada variable penempatan kerja (X_2) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4,905 > t_{tabel} 1.985 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 (sig (0,000) < 0,05) dengan nilai koefisien positif yaitu 0,659. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variable penempatan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018:56). Sebuah variable dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai f hitung > f tabel dan sig < 0,05. Perhitungan f tabel sebagai berikut

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F [(N1 = k - 1); (N2 = n - k - 1)] \\
 &= F [(N1 = 2 - 1); (N2 = 100 - 2 - 1)] \\
 &= F [1; 97] \\
 F_{tabel} &= 3,94
 \end{aligned}$$

Tabel 1.9 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5959.632	2	2979.816	62.733	.000 ^b
Residual	4607.528	97	47.500		
Total	10567.160	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Seleksi Kerja (X1)					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil analisis tabel 1.9 menjelaskan bahwa $F_{hitung} 62,733 > F_{tabel} 3,94$ dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima. Artinya, variable independen yang terdiri dari seleksi kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2), secara simultan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) maka H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang disebabkan oleh variable independen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen (Ghozali, 2018: 97)

Tabel 1.10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.555	6.892
a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Seleksi Kerja (X1)				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil analisis tabel 1.10 menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,564. Data tersebut mengindikasikan bahwa seleksi kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan kontribusi sebesar 56,4%, sisanya sebesar 43,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh seleksi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26, akan hasil uji t variable penelitian seleksi kerja (X_1) sebagai variable independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen menunjukkan hasil analisis yaitu t hitung sebesar 8,060, sedangkan t tabel sebesar 1,985. Dengan melakukan perbandingan diperoleh nilai $t_{hitung} 8,060 > t_{tabel} 1,985$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ($sig (0,000) < 0,05$) dengan nilai koefisien positif yaitu 1,080. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variable seleksi kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Hasil penelitian didukung oleh penelitian Kevin Andrian et al (2017), Ibnu Al Avesena (2016), Nurul Safika Agus

et al (2019) dan Alwinda et al (2022) menjelaskan seleksi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda diperoleh Syamsudin dan Ratu Erlina (2021), Atikawati dan Udjang (2016) dan Junior Pangkey et al (2019) menjelaskan tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sankyu Indonesia Internasional.

Pengaruh penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26, akan hasil uji t variable penelitian penempatan kerja (X_2) sebagai variable independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen menunjukkan hasil analisis yaitu t hitung sebesar 4,905, sedangkan t tabel sebesar 1,985. Dengan melakukan perbandingan diperoleh nilai $t_{hitung} 4,905 > t_{tabel} 1,985$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ($sig (0,000) < 0,05$) dengan nilai koefisien positif yaitu 0,659. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variable penempatan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Hasil penelitian didukung oleh Hafis Laksmana Nur Aldy (2020), Yusran Bone et al (2020) & Sahadewa, Syaibatul Aslamiyah Ginting (2018), Ariani et al (2017), Pane (2019) dan Putu Indah Rahmawati (2021) menjelaskan penempatan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda diperoleh Alwinda et al (2022) dan Frans Hendrik Kalerasan (2014) yang menjelaskan penempatan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh seleksi kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 26, akan hasil uji f simultan variable penelitian seleksi kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2) sebagai variable independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variable dependen menunjukkan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} 62,733 > F_{tabel} 3,94$ dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya, variable independen yang terdiri dari seleksi kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2), secara simultan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) maka H_3 diterima. Hasil penelitian di dukung oleh penelitian Ibnu Al Avesena (2016), Nurul Safika Agus et al (2019) dan Alwinda et al (2022) menjelaskan seleksi kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kine

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Variable seleksi kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT MEDITECH INDONESIA. Kesimpulan tersebut menjelaskan seleksi kerja dapat ditingkatkan dan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Variable penempatan kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT MEDITECH INDONESIA. Kesimpulan tersebut menjelaskan penempatan kerja dapat ditingkatkan dan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Variable seleksi kerja (X_1) dan penempatan kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) di PT MEDITECH INDONESIA. Kesimpulan tersebut menjelaskan seleksi kerja dan

penempatan kerja dapat ditingkatkan dan dilakukan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, N, S., Lie, D.,Efendi.,Julyanthry. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. Jurnal Ekonomi.Vol.5,No.1,Hal 76. <https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/109>. Diakses pada 11 juni 2021.
- Al Avisena, Ibnu, 2016, Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi Produksi Di Pt. Barata Indonesia Persero Gresik, Jurnal Aplikasi Administrasi Vol 19 No 1 2016
- Aldy, H. L. N. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Hanifa Islamic School. Jurnal Ekonomi Efektif, 2(2), 220–225. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i2.4157>
- Andrian, Keven, Hamidah Nayati Utama, Yuniadi Mayowan, 2017, Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Dan Intention To Leave (Studi Pada Karyawan Pt Cahaya Kurnia Motor, Bekasi), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 50 No. 6 September 2017
- Ariani.,Desy. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asam Jawa Medan. jurnal umsu,Vol.3, No.2, Hal 39-40.
- Atikawati, E. dan Udjang, R. 2016. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. JPSB. Vol.4, No.1. ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/443/345.
- Badriyah*, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka. Setia.
- Balbed, Ammar & Desak Ketut Sintaasih, 2019, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan, E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 7, 2019 :4676-4703
- Bayu Adhy Permana. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Tasikmalaya, e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Volume 9, Nomor 1, Januari 2021 : 1-7
- Bonde, Yuran, Yanti Aneta, Agus Hakri Bokingo, 2020, Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, ISSN 2620-9951
- Edo Tekkey, Al Winda, Olivia S.Nelwan, Merinda Pandowo, 2022, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Brawijaya Group Indonesia, Jurnal Emba Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1315-1325
- Ghozali*, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan

- Serpong Doni. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa), Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185)
- Kasmir. 2019. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. 2016, Pengembangan Manajemen, Cetakan Pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Lola Kori Dan Suryalena. 2018. Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Pekanbaru. Jurnal Jom Fisip, Vol. 5. Edisi Ii, Hal, 1-13.
- Pane, S.G. 2019. Pengaruh Rekrutmen Pegawai dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (persero). jurnal uisu, Vol.3, No.2, Hal 47
- Pangkey, Junior, Victor Lengkong, Sjendry Loindong, 2019, Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado, Jurnal Emba Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 441 – 450
- Rosento. 2018. “Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di Cv Ikra Cendana Lintang Jakarta.” Jurnal Cakrawala Xviii(1):81–88.
- Sahadewa & Putu Indah Rahmawati, 2021, Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali, JMPP, Vol. 4, No. 1, March 2021
- Samsuni. 2017. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jurnal Al-Falah, Vol. XVII, No. 31.
- Sedarmayanti, 2017, Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Bandung
- Sri, Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. Cv.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT. Alfabet.
- Sunarsi, Denok. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Diskusi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi.” Jurnal Semarak 1 (1). <https://doi.org/10.32493/Smk.V1i1.1247>.
- Syamsudin dan Ratu Erlina Gentari, 2021, Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional Di Kota Cilegon, Jurnal Ekonomi Vokasi, Vol. 5 No 1
- Torang, Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA