

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT JAMBI MOTOR KENCANA  
INDAH JAMBI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Batanghari Jambi.**

**Disusun Oleh :**

**Nama : Darius Leander**

**NIM : 1800861201017**

**Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2022**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

Nama : Darius Leander

NIM : 1800861201017

Program Studi : Ekonomi Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk diuji pada ujian skripsi dan Komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Pembimbing I




Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M.

Jambi, Juni 2022  
Pembimbing II



Ubaidilah, S.E., M.M.

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



Anisah, S.E., M.M.

## TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah diperahankan dihadapan panitia penguji Skripsi dan Komprehensif

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Sabtu

Tanggal : 13/08/2022

Jam : 10.00 – 12.00

Tempat : Ruang Sidang I Fakultas Ekonomi Batanghari


### PANITIA PENGUJI


Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. Jonner Simarmata, M.M.	Ketua	1. 
2. Ubaidillah, S.E., M.M.	Sekretaris	2. 
3. Dr. Ahmad Firdaus, S.E, M.M.	Penguji Utama	3. 
4. Dr. Osrita Hapsara, S.E, M.M.	Anggota	4. 

Disahkan Oleh :

Dekan  
Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi  
Manajemen Fakultas Ekonomi

  
Dr. Hj. Arna Suryani, S.E, M.Ak, Ak, CA, CMA.

  
Anisah, S.E., M.M.

## **SURAT PERNYATAAN KEASILAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darius Leander

NIM : 1800861201017

Prigram Studi : Ekonomi Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing : Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M. & Ubaidilah, S.E., M.M.

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulsan Skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak beneran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Juni 2022  
Yang membuat pernyataan,



Darius Leander  
180061201017

## ABSTRACT

Darius Leander / 1800861201017 / Faculty Economic Of Management /  
Effect Of Recruitment And Placement Of Employee Perfomance At PT Jambi  
Motor Kencana Indah Jambi / 1<sup>st</sup> Advisor Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M. / 2<sup>nd</sup>  
Advisor Ubaidilah, S.E., M.M.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of the system of recruitment and placement of the work perfomance of employees at PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi. This type of research is quantitative methods. The sample in this study were employees of PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi, amounting to 37 peoples. The data used is secondary data. Primary data was collected using a questionnaire. The analytical method used is descriptive analysiss method and the method of statistical analysis by multiple linear regression analysis ( $Y = 0,400 + 0,512X_1 + 0,424X_2 + e$ ), in which the processing of data using SPSS 20 for windows. The use regression analysis is intedned to look at the effect of variable the system of recruitment and placement and partially.

The results of this study indicate that : recruitment variable has a significant effect on employee perfomance, placement variable has a significant effect on employee perfomance and simultaneius recruitmen and placement variables have a significant effect on employee perfomance.

Keywords : Recruitment, Placement and Job Perfomance.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat dan berkat-Nya saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi”.

Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari rangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat menempuh ujian sarjana di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Batanghari.

Selesainya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan dari kedua orang tua yang saya kasihi dan cintai serta berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan rasa hormat saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat dan membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Herry, S.E., M.BA. selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
3. Ibu Anisah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi I yang dengan sabar memberikan arahan dan perbaikan sehingga skripsi ini bisa selesai tepat waktu.

5. Bapak Ubaidilah, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran dalam memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Pemimpin dan karyawan/ti PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi yang telah membantu dan memberikan informasi serta arahan dalam memberikan bimbingan tentang dunia kerja dan dalam penulisan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari tahun 2018, terima kasih sudah memberi dorongan dan dukungan dalam segala hal dan sukses selalu untuk kita semua. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dengan segala keterbatasan, saya sepenuhnya menyadari bahwa dalam penulisan laporan ini masih terdapat kekurangan, baik dalam pembahasan maupun tata bahasanya atau cara penulisannya. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati kiranya koreksi dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak khususnya para pembaca sangat saya harapkan demi kesempurnaan penulisan laporan ini.

Akhir kata saya mengharapkan semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi saya penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Jambi, Juni 2022

**Darius Leander**  
**NIM. 1800861201017**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASILAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Rumusan Masalah .....	9
1.4. Tujuan Penelitian.....	9
1.5. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II .....</b>	<b>11</b>
2.1. Tinjauan Pustaka .....	11
2.1.1. Landasan Teori.....	11
2.1.2. Kerangka Pemikiran.....	37
2.1.3. Hipotesis Penelitian.....	38
2.2. Metodologi Penelitian.....	39
2.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan .....	39
2.2.2. Lokasi Penelitian.....	40
2.2.3. Sumber Data.....	40
2.2.4. Populasi Sampel.....	41
2.2.5. Metode Pengumpulan Data .....	41
2.2.6. Skala Pengukuran.....	41
2.2.7. Metode Analisis .....	43
2.2.8. Uji Asumsi Klasik .....	44
2.2.9. Uji Hipotesis .....	45
2.2.10. Operasional Variabel .....	46
<b>BAB III.....</b>	<b>48</b>
3.1. Sejarah PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi .....	48
3.2. Struktur Organisasi.....	49
<b>BAB IV .....</b>	<b>51</b>



4.1.	Hasil Penelitian.....	51
4.1.1.	Karakteristik Responden .....	51
4.1.2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.1.3.	Uji Asumsi Klasik .....	62
4.1.4.	Analisis Regresi Linier Ganda .....	67
4.1.5.	Uji Hipotesis .....	68
4.2.	Pembahasan .....	72
4.2.1.	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
4.2.2.	Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan.....	73
4.2.3.	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan .....	74
<b>BAB V</b>	.....	<b>75</b>
5.1.	Kesimpulan.....	75
5.2.	Saran .....	76
5.2.1.	Bagi Perusahaan .....	76
5.2.2.	Bagi Peneliti Selanjutnya .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>78</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	.....	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Jumlah Karyawan dan Rekrutmen .....	5
Tabel 1. 2. Data Penempatan .....	7
Tabel 1. 3. Data Kinerja .....	7
Tabel 2. 1. Jawaban Responden Berdasarkan Skala .....	42
Tabel 2. 2. Rentang Skala .....	43
Tabel 2. 3. Operasional Variabel.....	47
Tabel 4. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
Tabel 4. 5. Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	53
Tabel 4. 6. Dasar Perekrutan .....	54
Tabel 4. 7. Sumber Perekrutan .....	55
Tabel 4. 8. Metode Perekrutan .....	55
Tabel 4. 9. Tingkat Pendidikan .....	56
Tabel 4. 10. Pengetahuan Kerja .....	57
Tabel 4. 11. Keterampilan.....	58
Tabel 4. 12. Pengalaman Kerja .....	58
Tabel 4. 13. Kualitas Kerja .....	59
Tabel 4. 14. Kuantitas Kerja .....	60
Tabel 4. 15. Tanggung Jawab .....	60
Tabel 4. 16. Kerja Sama .....	61
Tabel 4. 17. Inisiatif .....	62
Tabel 4. 18. Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF .....	65
Tabel 4. 19. Hasil Regresi Linier Berganda .....	67
Tabel 4. 20. Hasil Uji-F (Simultan) .....	69
Tabel 4. 21. Hasil Uji-t (Parsial) Variabel Rekrutmen.....	71
Tabel 4. 22 Hasil Uji-t (Parsial) Variabel Penempatan.....	71
Tabel 4. 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran .....	38
Gambar 3. 1. Struktur Organisasi PT JMKI.....	49
Gambar 4. 1. Histogram Uji Normalitas .....	63
Gambar 4. 2. Plot Normal Uji Normalitas .....	63
Gambar 4. 3. Kolmogorov-Smirnov Test .....	64
Gambar 4. 4. Scatter Plot Uji Heterokedesitas.....	66

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER .....	80
LAMPIRAN 2 JAWABAN KUISIONER.....	85
LAMPIRAN 3 Tabel $t_{hitung}$ .....	88
LAMPIRAN 4 Tabel $f_{hitung}$ .....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam rangka menghadapi era pandemi covid ini manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia, dan dalam kondisi masyarakat sekarang ini sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan dalam beroperasi, baik yang disebabkan oleh modal yang tidak keputar selama masa PPKM dan ketidak mampuan dalam beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang ada untuk menjalankan usaha dalam masa covid ini. Akibat yang ditimbul dari covid sendiri membuat perusahaan harus mengurangi jumlah karyawan untuk mengurangi pengeluaran yang besar bagi perusahaan. Padahal harus diakui karyawan adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu karyawan yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu terhalang karena masalah pandemi covid ini perusahaan sendiri mempunyai cadangan modal yang cukup dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh karyawan sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan bimbingan, arahan dan

penempatan dari para manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia yang ahli dalam bidang khususnya.

Perusahaan sendiri dapat bersaing dengan kemampuan dan keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan yaitu material meningkat, mesin yang baru, sumber daya manusia yang masih berkualitas, modal dan lain-lain. Oleh karena itu perusahaan sendiri harus memperhatikan salah satu faktor yang sangat menunjang kegiatan operasi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Karena karyawan merupakan faktor penting dalam perusahaan, oleh karena itu diperlukan suatu penanganan yang khusus oleh perusahaan dan diperlukan suatu penanganan apa yang direncanakan. Jika hal tersebut diabaikan maka hampir dapat dipastikan akan mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja para karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi juga kinerja para karyawan. Peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, seperti pendidikan, pelatihan dan keterampilan dan motivasi kerja. Jika kinerja karyawan sudah menurun maka perusahaan harus memikirkan suatu usaha apa yang akan dilakukan agar penurunan kinerja karyawan tidak mempengaruhi dari kegiatan perusahaan.

Salah satu yang dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan rekrutmen dan penempatan, agar para karyawan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja kerja. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang mampu (*capable*) untuk diperkerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2017:45). Rekrutmen terjadi jika

disalah satu posisi di perusahaan kosong atau tidak terisi dan memerlukan orang mengisi bagian tersebut, proses ini dilakukan dengan membuka lowongan kerja sampai mendapatkan calon yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Perekrutan karyawan harus dilaksanakan dengan selektif mungkin untuk dapat ditempatkan dengan kompetensinya. Menurut Hasibuan (2012:63), penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Penempatan pada posisi yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan karyawan untuk memaksimalkan kinerja dan keinginan karyawan supaya tidak dibebankan pekerjaan yang diberikan.

Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah modal untuk mencapai tujuan perusahaan dengan mengharapkn kinerja yang baik dari masing masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada karyawan dalam bekerja oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Tujuan perusahaan akan tercapai dan cepat diraih dengan membutuhkan karyawan yang memiliki dan baik dalam kinerja karyawan, dan sebaliknya juga perusahaan gagal dalam menentukan kinerja karyawan maka perusahaan sendiri gagal dalam mencapai tujuan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Dukungan dari setiap manajemen

yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya manusia seperti, memberikan bimbingan, pelatihan, peralatan kantor yang memadai seperti komputer untuk sarana dalam memudahkan pencapaian tujuan dan lebih mempermudah penilaian kinerja para karyawan.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan sering kali dijumpai permasalahan yang terjadi akibat karakter sumber daya yang dimiliki suatu organisasi serta ketidak sesuaian beban kerja yang dialami pekerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan perusahaan atau organisasi menjadi berkurang kualitasnya. Kinerja yang kurang optimal dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang tidak sesuai dengan beban kerjanya dapat mengakibatkan ketidak puasan dalam kerja.

Berkaitan dengan pentingnya masalah rekrutmen dan penempatan, maka penulis menentukan obyek penelitian pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi, sebagai perusahaan industri yang bergerak dalam bidang penjualan dan jasa services motor yamaha terbesar di Jambi. Berdiri pada tahun 1994 dan berkantor pusat di Jambi dan beralamat di Jl. D.I. Panjaitan No.77, Kebun Handil. PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi yang memiliki banyak karyawan yang memiliki pengalaman di bidangnya yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan HRD PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan yang



diterima pada saat direkrut dan ditempatkan banyak yang tidak memberikan performa kinerja yang baik bagi perusahaan yang mengakibatkan banyak calon pelamar yang baru diterima terpaksa harus dikeluarkan atau tidak diperpanjang kontraknya yang mengakibatkan pada perusahaan ini banyak membuka lowongan kerja untuk mendapatkan karyawan yang cocok dan sesuai dengan kriteria perusahaan.

Ada beberapa karyawan setelah direkrut mengikuti tahap penempatan banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki seperti dibagian sales adalah lulusan dari SMK kecantikan dan juga dibagian lainnya. Masalah-masalah tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, bekerja dengan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada pelayanan yang berkualitas, hasil kerja, dan ketepatan waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang diharapkan perusahaan maka dibutuhkan karyawan yang berkualitas agar karyawan tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik karena karyawan yang diberikan kepercayaan terhadap posisi dan tugasnya menentukan keberhasilan dari perusahaan.

**Tabel 1. 1. Jumlah Karyawan dan Rekrutmen pada PT Jambi Motor Kencana Indah Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Rekrutmen</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Presentase Jumlah Karyawan (%)</b>
2016	23	34	0%
2017	25	36	6%
2018	34	40	10%
2019	34	46	13%
2020	18	37	-24%

**Sumber : HRD PT Jambi Motor Kencana Indah**

Pada tabel 1.1. diketahui bahwa jumlah karyawan dan rekrutmen yang terjadi pada tahun 2020 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, yang disebabkan oleh virus covid-19 yang melanda diseluruh dunia yang membuat proses rekrutmen karyawan menjadi terkendala dan menurunnya target yang diberikan dari perusahaan dan membuat para karyawan tidak mampu untuk mencapai target yang diberikan. Jumlah karyawan saat ini berjumlah 37 orang dengan *background* pendidikan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda.

Dari data diatas menunjukkan bahwa terjadi rekrutmen karyawan yang peningkatan pada tahun 2016 sampai 2018 sebanyak 34 orang dan mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 18 orang. Hal ini bisa disebabkan karena adanya faktor perencanaan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga keseimbangan profit dan biaya tetap yang dikeluarkan oleh perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan oleh PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi berdasarkan standar jumlah karyawan yang dibutuhkan dan kualifikasi yang sudah diatur oleh para direksi bagian. Untuk metode rekrutmen yang digunakan oleh PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi sebgaiian besar dengan cara menyebarkan berita di sosial media, seperti instgram, facebook dan whatsapp.

Salah satu kendala dalam rekrutmen yang dialami oleh perusahaan adalah bila penawaran tenaga kerja yang ada semakin banyak maka semakin banyak pelamar yang serius untuk mendaftar, namun seluruh pendaftar yang melamar belum tentu memenuhi persyaratan perusahaan, tetapi perusahaan membutuhkan segera karyawan untuk memenuhi posisi yang kosong sehingga perusahaan segera memilih pelamar yang sesuai dengan kriteria perusahaan.

**Tabel 1. 2. Data Penempatan**

**Pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi Tahun 2016-2020**

Tahun	Pelamar	Penempatan				Total	Presentase (%)
		Teknisi	Sales	CS	Admin		
2016	51	5	13	5	0	23	45%
2017	65	6	12	7	0	25	38%
2018	71	10	18	4	2	34	48%
2019	77	7	19	5	3	34	44%
2020	49	2	12	0	4	18	36%

**Sumber : HRD PT Jambi Motor Kencana Indah**

Pada tabel 1.2. data penempatan diatas yang terjadi ditahun 2020 menempatkan banyak pelamar pada bagian sales yang bertujuan untuk mendorong penjualan motor akibat pandemi covid-19 untuk meningkatkan hasil penjualan ditahun 2020. Proses rekrutmen mempengaruhi penempatan karyawan, jika proses rekrutmen yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan pada bagian masing-masing maka akan mempengaruhi penempatan dalam perusahaan. Oleh karna itu proses penempatan harus disesuaikan dengan kemampuan dari para pelamar.

**Tabel 1. 3. Data Kinerja**

**Pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi Tahun 2016-2020**

Tahun	Pendapatan	Beban	Pendapatan Bersih
2016	Rp10.987.445.615,-	Rp9.779.654.112,-	Rp1.207.791.503,-
2017	Rp13.518.786.256,-	Rp12.187.886.167,-	Rp1.330.900.089,-
2018	Rp16.874.788.919,-	Rp14.875.347.198,-	Rp1.999.441.721,-
2019	Rp11.875.158.347,-	Rp10.998.154.473,-	Rp877.003.874,-
2020	Rp9.475.871.147,-	Rp8.745.167.348,-	Rp730.703.799,-

**Sumber : Finance pada PT Jambi Motor Kencana Indah**

Pada tabel 1.3. data kinerja diatas dapat dilihat dari penurunan kinerja dari 2018 sampai 2020 walaupun dari 2016 sampai 2018 mengalami peningkatan terhadap kinerja yang dialami. Penurunan kinerja ini terjadi dikarenakan akibat

dari wabah virus covid 19 sendiri dan karyawan yang kurang optimalnya dan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut penulis masalah yang ada di PT Jambi Motor Kencana Indah yaitu kurang maksimalnya rekrutmen dan penempatan sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan permasalahan dan fakta-fakta yang ditemukan dilapangan, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Untuk merekrut anggota baru diperusahaan membutuhkan waktu yang tidak sebentar harus melewati seleksi yang telah disiapkan oleh HRD perusahaan agar mendapatkan karaywan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan ditempatkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh para seleksi untuk memaksimalkan kinerja kerja. Hal ini harus direncanakan oleh HRD dan tiap atasan bagian devisi masing masing perusahaan dengan proses rekrutmen dan penempatan yang tepat terhadap semua karyawan.

Berdasarkan permasalahan terserbut penulis merumuskan beberapa hal yang akan di teliti, antara lain :

1. Masih kurang optimal proses rekrutmen dan penempatan yang membuat banyak karyawan keluar pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

2. Adanya penurunan jumlah kinerja karyawan dari target yang diberikan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan didalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen, penempatan dan kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan penempatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Jambi?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian tentang pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen, penempatan dan kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Dengan berhasilnya penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain :

1. Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi atau perusahaan sejenis dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dan bagi mahasiswa bahan referensi penelitian selanjutnya tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODELOGI PENELITIAN**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1. Landasan Teori**

###### **2.1.1.1. Manajemen**

Menurut Handoko (2010:5), manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Samsudin (2010:15), secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa inggis, yakni *management* yang dikembangkan dari kata *manage* yang artinya mengatur atur mengelola, kata *manage* itu sendiri berasal dari bahasa italia, *mneggio*, yang diadopsi dari bahasa latin *managieare*, yang berasal dari kata *manus* yang artinya tangan.

Menurut Hasibuan (2012:9), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut penulis, manajemen adalah proses mengorganisasikan, merencanakan, mengendalikan dan memimpin pekerjaan para anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditetapkan organisasi.

###### **2.1.1.2. Manajemen SDM**

Menurut Werther dan Davis dalam Wukir (2013:50), manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa

dimensi pokok sumber daya adalah kontribusi terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang pada giliran akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Menurut Hasibuan (2012:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2017:7), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Mangkunegara (2009:2), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut penulis, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mengatur hubungan (perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja) dengan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif dengan maksimal sehingga tercapai tujuan bersama organisasi.



### 2.1.1.3. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen sangat luas, hal ini disebabkan karena tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur-unsur manusia efektif mungkin agar memiliki suatu tenaga kerja yang memuaskan

Menurut Hasibuan (2012:10) fungsi-fungsi manajemen antara lain:

#### 1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Procurement*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### 7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*Indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensinya.

#### 8. Pengintegrasian (*Integration*).

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

#### 9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan (*Discipline*).

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya yang maksimal. Kesidiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

#### **2.1.1.4. Rekrutmen**

##### **1) Definisi Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam perusahaan dengan motivasi, kemampuan, keahlian yang diperlukan untuk perusahaan.

Menurut Siagian (2012:102), rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan.

Menurut Badriyah (2015:88), rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama di lingkungan perusahaan hal ini berarti rekrutmen

merupakan langkah awal dalam rangka menerima seseorang untuk dipekerjakan dalam perusahaan.

Menurut Rachmawati (2008:84), rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja yang motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan dapat bekerja didalam sebuah perusahaan sesuai dengan syarat yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari sampai mendapatkan sekumpulan calon karyawan baru untuk diseleksi atau dipilih.

## **2) Tujuan Rekrutmen**

Menurut Sutrisno (2017:45), tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar.

Menurut Kasmir (2016:95), tujuan rekrutmen adalah memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial, memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar, dan untuk kebutuhan seleksi.

Menurut Rivai (2006:161), tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyakbanyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Menurut Rachmawati (2008:84), tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

Berdasarkan berbagai tujuan di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan memiliki potensi kemampuan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

### **3) Metode dan Prosedur Rekrutmen**

Menurut Hasibuan (2012:44), metode rekrutmen calon karyawan baru yaitu:

- a. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.
- b. Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar informasi diketahui oleh masyarakat luas.

Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan qualified lebih besar.

Metode yang sering digunakan dalam perusahaan adalah dengan metode terbuka. Dengan memasang iklan di media cetak di lingkungan masyarakat luas, dan juga sekarang bisa disebarakan lewat media sosial sehingga masyarakat mengetahui adanya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan.

Prosedur pelaksanaan proses rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting dan membutuhkan waktu serta tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Menurut Yusuf (2015:110) proses rekrutmen antara lain :

a. Mengidentifikasi jabatan yang lowong.

Jabatan yang sedang lowong dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan diketahui saat adanya bidang pekerjaan baru di perusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan ke posisi lain, yang mengundurkan diri dan sebagainya. Dengan melihat dinamika tersebut, maka dilakukan proses rekrutmen.

b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan.

Proses ini untuk memperoleh uraian jabatan dan spesifikasi jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan.

c. Menentukan calon yang tepat.

Jika persyaratan jabatan telah tersusun, maka langkah berikutnya adalah menentukan sumber perekrutan yang tepat baik secara internal atau secara eksternal.

d. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat.

Ada beberapa metode rekrutmen yang dapat dipilih dalam proses rekrutmen sumber daya manusia baik metode tertutup maupun metode terbuka.

e. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan.

Memanggil para kandidat yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan, mengumpulkan berkas lamaran mereka, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan untuk selanjutnya di proses dalam tahap seleksi.

f. Menyaring dan menyeleksi kandidat.

Prosedur seleksi perlu dilakukan jika pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikologis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang, dan memiliki banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan jabatan yang lowong.

g. Membuat penawaran kerja.



Setelah proses dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, selanjutnya yang perlu dipersiapkan adalah penawaran kerja.

h. Mulai bekerja.

Ketika kandidat sudah menjadi pegawai, maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama.

#### **4) Dimensi Rekrutmen**

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi.

Menurut Hasibuan (2012:41) dimensi rekrutmen antara lain :

- a. Dasar perekrutannya harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- b. Sumber perekrutan, terdapat dua sumber dalam perekrutan karyawan seperti :
  - i. sumber internal yaitu memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi standar untuk jabatan yang lowong tersebut.
  - ii. Sumber eksternal merupakan karyawan yang mengisi jabatan yang lowong yang direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja dari luar perusahaan.

- c. Metode perekrutan adalah metode yang dilakukan dalam melakukan perekrutan karyawan yang dilakukan terdiri dari dua metode adalah metode tertutup dan metode terbuka.

Menurut Wilson (2012:141) dimensi rekrutmen antara lain :

- a. Uraian pekerjaan (*Job Description*), merupakan salah satu informasi dari analisis pekerjaan yang menyangkut tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dituntut oleh suatu pekerjaan.
- b. Spesifikasi pekerjaan (*Job Specification*), merupakan informasi yang memberikan gambaran tentang persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

## 5) Indikator Rekrutmen

Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengavaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan.

Menurut Hasibuan (2012:41) dimensi dan indikator rekrutmen yaitu:

- a. Spesifikasi, yaitu persyaratan minimal yang dipenuhi oleh orang yang menduduki suatu jabatan, agar dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab.

- b. Sumber Internal yaitu memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi standar untuk jabatan yang lowong tersebut.
- c. Sumber eksternal merupakan karyawan yang mengisi jabatan yang lowong yang direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja dari luar perusahaan.
- d. Metode tertutup yaitu perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.
- e. Metode terbuka yaitu perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarkan luaskan ke masyarakat.

Menurut Rivai (2009:151) indikator rekrutmen antara lain :

- a. Mutu karyawan, direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh sebuah perusahaan agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diisi dengan menganalisis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan.
- b. Jumlah karyawan, yang diperlukan harus sesuai dengan pekerjaan yang tersedia.
- c. Biaya artinya jumlah biaya yang diperlukan minimal.
- d. Memiliki perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan
- e. Fleksibilitas, artinya bagaimana kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda.
- f. Pertimbangan-pertimbangan hukum.

Menurut Mathis (2001:112) indikator rekrutmen antara lain :

- a. Dasar sumber penarikan karyawan
- b. Sumber karyawan
- c. Metode penarikan karyawan

#### **2.1.1.5. Penempatan**

##### **1) Definisi Penempatan**

Menurut Hasibuan (2012:63), penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Menurut Rivai (2006:198), penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:162) penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko yang mungkin terjadi.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan merupakan adalah kegiatan terhadap para karyawan baru yang dinyatakan lulus dan menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang telah ditentukan dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai kinerja yang baik untuk perusahaan.

##### **2) Tujuan Penempatan**

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:38) tujuan penempatan karyawan adalah agar karyawan tersebut berhasil dalam melaksanakan pekerjaan

yang menjadi tanggung jawabnya, maka perlu menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimiliki karyawan.

### **3) Prosedur Penempatan**

Menurut Mangkuprawira (2004), prosedur penempatan yaitu :

- a. Pihak manajer merekrut karyawan yang dibutuhkan perusahaan, dengan spesifikasi yang telah ditentukan.
- b. Melaksanakan proses seleksi kepada seluruh calon karyawan yang melamar guna mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan.
- c. Manajer perusahaan menempatkan para calon karyawan yang terpilih pada posisi yang tepat sesuai hasil seleksi dan kemampuan yang dimiliki.

### **4) Dimensi Penempatan**

Menurut Simamora (2014:316) dimensi penempatan antara lain :

- a. Kebutuhan tenaga ahli, dilakukan untuk perombakan karyawan karena tidak sesuai dengan skillnya demi kebaikan perusahaan.
- b. Penyegaran pegawai, dilakukan agar pegawai termotivasi diruangan atau bagian baru yang ditempatkan yang mana menimbulkan kebosanan dibagian yang lama karena lama diruangan sebelumnya.

- c. Penambahan wawasan, merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memiliki pengetahuan luas dibidang lainnya sehingga pegawai mempunyai pengetahuan multi fungsi.
- d. Pendidikan, merupakan faktor penempatan posisi yang mana pegawai yang pendidikannya tinggi atau pengetahuannya dalam, ditempatkan dibagian yang sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Sunyoto (2012:123) dimensi penempatan antara lain :

- a. Promosi adalah jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki, janata lebih tinggi dan penghasilan lebih besar pula.
- b. Transfer adalah ditempatkan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk yaitu penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, heirarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan status lamanya dan alih tempat.
- c. Demosi, pada umumnya dikaitkan dengan pengenaan sanksi disiplin karena berbagai alasan, yaitu penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang kurang memuaskan dan perilaku karyawan yang difungsional seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

Menurut Suwatno (2011:117) dimensi penempatan antara lain :

- a. Tingkat Pendidikan, merupakan kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya,

baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu.

- b. Pengetahuan Kerja, pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.
- c. Keterampilan kerja, kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
- d. Pengalaman Kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu.

#### **5) Indikator Penempatan**

Menurut Suwatno (2011:117) indikator penempatan antara lain :

- a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
- c. Pengetahuan mendasari keterampilan.
- d. Peralatan kerja.
- e. Prosedur dan metode proses pekerjaan.
- f. Keterampilan mental, seperti menganalisis data, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
- g. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik, dan lain-lain.

- h. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato dan lain-lain.
- i. Pekerjaan yang harus dilakukan cepat dan akurat.
- j. Lamanya melakukan pekerjaan itu.

Menurut Hasibuan (2012:51), indikator penempatan yaitu :

- |                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| a. Tingkat pendidikan. | f. Batas umur.        |
| b. Jenis kelamin.      | g. Status perkawinan. |
| c. Pengetahuan.        | h. Minat.             |
| d. Keadaan fisik.      | i. Emosional.         |
| e. Keterampilan.       | j. Pengalaman kerja.  |

#### **2.1.1.6. Kinerja**

##### **1) Definisi Kinerja**

Menurut Handoko (2010:135), kinerja adalah sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja karyawan .

Menurut Kasmir (2016:184) kinerja adalah sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi agar mencapai suatu pedoman yang diharapkan dengan menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Menurut Hasibuan (2012:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.



Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah prosesw manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengembang tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan kualitas disini adalah diliat dari segi kebersihan, kehalusan dan ketelitian dalam menjalankan tugas dan pekerjaanya. Sedangkan yang dimaksud kuantitas adalah diliat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau karyawan tersebut.

Menurut penulis, kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja yang ditentukan targert terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

## **2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Sutrisno (2017:151), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Kemampuan dan minat seorang karyawan
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseran pekerja.
- c. Tingkat motivitas kerja.

Menurut Mathis & Jackson (2012), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain :

a. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat dan kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik, jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

b. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

### **3) Tujuan Kinerja**

Menurut Rivai (2006:312) tujuan kinerja antara lain :

a. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.

- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya kenaikan gaji berkala, insentif, dan lain-lain.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Untuk menjaga tingkat kinerja.
- e. Meningkatkan motivasi kerja.
- f. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- g. Sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.

#### **4) Dimensi Kinerja**

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengetahui tingkat kerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, menurut Milkovich dan Boudreau (1997) dimensi kinerja antara lain :

- a. Kemampuan (*Ability*)

Merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

- b. Motivasi (*Motivation*)

Merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat apa yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

c. Peluang (*Opportunity*)

Berkaitan dengan peluang yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, karena adanya halangan yang akan menjadi rintangan dalam bekerja, meliputi dukungan lingkungan kerja, dukungan peralatan kerja, ketersediaan bahan dan suplai yang memadai, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang membantu, aturan dan prosedur yang mendukung, cukup informasi untuk mengambil keputusan dan waktu kerja yang memadai untuk bekerja dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) dimensi kinerja antara lain :

c. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat mengikuti jaman.

d. Ketetapan waktu (*Pominess*)

Ketetapan waktu adalah berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

e. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif adalah mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bertanggung jawab terus menerus kepada atasan.

f. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan adalah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapkan melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

g. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan persaan senasib seperjuangan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:144) dimensi kinerja antara lain :

- a. Kualitas kerja adalah kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

- b. Inisiatif adalah adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
- c. Ketepatan waktu adalah berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya, ketetapan waktu menunjukan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.
- d. Kemampuan adalah menunjukan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
- e. Komunikasi adalah menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota dan organisasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) dimensi kinerja antara lain :

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c. Tanggung jawab adalah seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- d. Kerjasama adalah seseorang yang mempunyai kepedulian terhadap orang lain atau sekelompok yang hingga berbentuk suatu kegiatan yang sama dan menguntungkan.
- e. Inisiatif adalah seseorang yang melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

### **5) Indikator Kinerja**

Menurut sedarmayanti (2012:144) indikator kinerja antara lain :

- a. Hasilnya yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan
- b. Pekerjaan yang diselesaikan siap atas yang telah direncanakan
- c. Adanya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Efektif dalam melakukan pekerjaan
- e. Memiliki keterampilan
- f. Semangat dalam mengerjakan
- g. Harmonis dalam tim
- h. Ramah dengan rekan kerja.

Menurut Mathis (2001:380) indikator kinerja antara lain :

- a. Kuantitas dan hasil.
- b. Kualitas dan hasil.
- c. Ketepatan waktu dan hasil.
- d. Keahlian.
- e. Kemampuan bekerja sama.

Menurut Mangkunegara (2009:67) indikator kinerja antara lain :

- a. Hasil kerja.
- b. Kesalahan dalam pekerjaan.
- c. Beban kerja yang diberikan terlalu banyak.
- d. Pencapaian target.
- e. Mempertanggung jawabkan hasil kerja yang dikerjakan.
- f. Kewenangan sesuai jabatan.
- g. Tingkat partisipasi.
- h. Kerja sama dengan atasan dan karyawan.
- i. Volume bekerja sesuai batas waktu yang ditetapkan.
- j. Pelaksanaan pekerjaan.

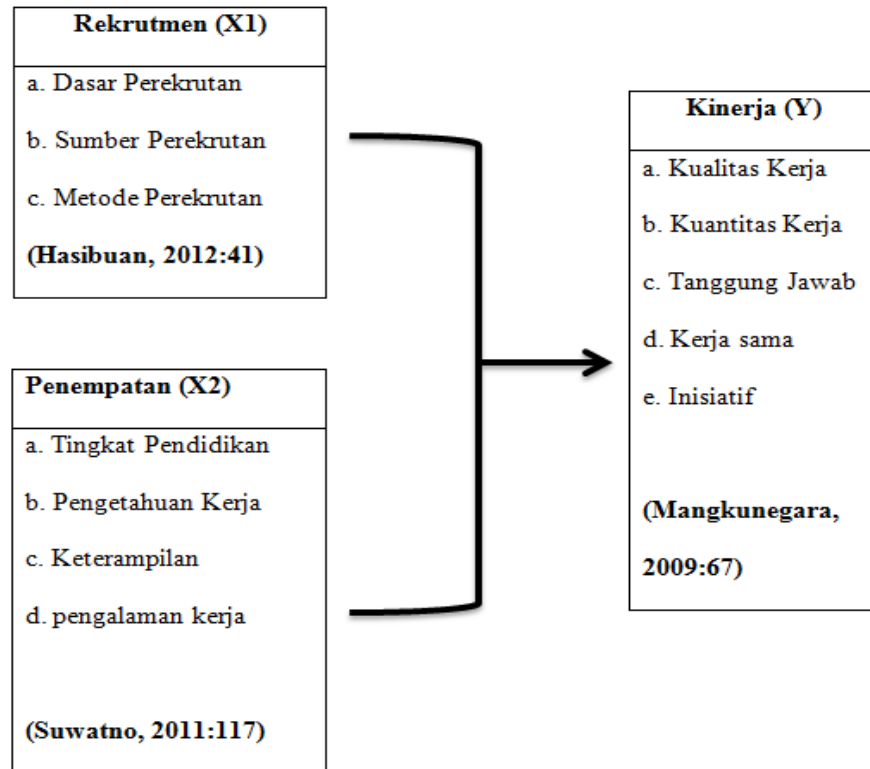
### **2.1.2. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2014:91) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang terpenting. Kerangka berpikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan faktor yang sangat penting agar perusahaan dapat mempertahankan eksistensinya ditengah-tengah dimasa pandemi ini, dengan cara mengurangi karyawan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas atau merekrut karayawan baru yang berkualitas dan siap ditempatkan dibidang yang memerlukan karyawan dan sesuai dengan bidangnya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.



Untuk lebih mudah dan memahami dalam proses rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi maka dapat dilihat tabel di bawah ini :



**Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran**

### 2.1.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori sebagaimana dikemukakan, maka selanjutnya jelas menggambarkan bahwa rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dijadikan landasan dalam menduga hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

Hipotesis jawaban sementara penelitian berdasarkan paparan sebelumnya adalah :

1. Diduga rekrutmen dan penempatan baik serta kinerja karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi cukup tinggi.
2. Diduga rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.
  - Ha : Diduga rekrutmen dan penempatan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.
  - Ho : Diduga rekrutmen dan penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

## **2.2. Metodologi Penelitian**

### **2.2.1. Metode Penelitian yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif (*quantitative methods*) yaitu penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Lestari, 2018: 39). Kemudian pendekatan yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dengan cara menyebarkan pertanyaan yang berbentuk kuisioner kepada responden. Selanjutnya tujuan dan arah dalam penelitian yang digunakan bersifat deskriptif

untuk menggambarkan bagaimana proses rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

Variable yang diteliti adalah nilai yang diperoleh dari setiap responden terhadap variable penelitian, yaitu rekrutmen (X1) dan penempatan (X2) sebagai variabel bebas (independent) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variable terikat (dependent).

### **2.2.2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada salah satu dealer motor yang berada di Kota Jambi, pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi yang beralamat di Jl. DI. Panjaitan No.77, RT.26, Kebun Handil, Jelutung, Jambi.

### **2.2.3. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berhubungan dengan data yang diambil. Data yang dipakai diharapkan sesuai dengan permasalahan penelitian. Jenis data yang digunakan adalah:

1. Data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran angket kepada karyawan bagian teknisi, sales, costumer service dan admin PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.
2. Data sekunder diperoleh dari buku-buku, dokumen, artikel, jurnal, website yang relevan dan sumber data dari PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi untuk mendukung penelitian ini.

#### **2.2.4. Populasi Sampel**

##### **2.2.4.1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian teknisi, sales, costumer service dan admin pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi yang berjumlah 37 orang.

##### **2.2.4.2. Sampel**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Alasan menggunakan purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan memilih orang yang benar-benar mengetahui sampel yang mengetahui dengan topik penelitian yang diteliti.

#### **2.2.5. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data informasi dilakukan dengan cara menggunakan penelitian lapangan. Dalam penelitian lapangan ini akan meneliti langsung kepada responden penelitian kepada karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi dengan membagikan angket/kuisisioner dan pertanyaannya bersifat tertutup, yaitu jawabannya telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya dengan beraikatan dengan penelitian.

#### **2.2.6. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal digunakan data yang berbentuk kata-kata, kalimat, pertanyaan, sebelum diolah perlu memberikan kode numerik atau nilai skor dalam setiap jawaban. Untuk menentukan nilai skor di setiap jawaban dari

rentang skala dapat diketahui dengan skala penilaian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

**Tabel 2. 1. Jawaban Responden Berdasarkan Skala**

<b>Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai kompensasi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

- Skor terendah = bobot terendah x jumlah responden  
 $1 \times 37 = 37$
- Skor tinggi = bobot tertinggi x jumlah responden  
 $5 \times 37 = 185$

Sedangkan untuk menentukan rentangan skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang skala} = \frac{N \times (M - 1)}{M}$$

Dimana : N = Jumlah responden  
M = Jumlah Jawaban Item

$$\begin{aligned} \text{Rentang skala} &= \frac{37 \times (5 - 1)}{5} \\ &= 29,6 \end{aligned}$$

Diketahui rentang skala, maka dapat ditentukan skala dari tiap kriteria yang menjadi indikator kinerja, yaitu :

**Tabel 2. 2. Rentang Skala**

<b>Rentang Skala</b>	<b>Keterangan</b>
37 – 66,5	Sangat Rendah
66,6 – 96,1	Rendah
96,2 – 125,7	Cukup
125,8 – 155,3	Tinggi
155,4 – 185	Sangat Tinggi

## **2.2.7. Metode Analisis**

### **2.2.7.1. Analisa Deskriptif**

Analisa deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan dan mengolah didapatkan dari data primer yang diisi oleh responden penelitian.

### **2.2.7.2. Analisa Statistik Regresi Berganda**

Analisa statistik dengan regresi berganda digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh seberapa jauh pengaruh satu atau beberapa variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) yang dolah menggunakan alat bantu program SPSS versi 20. Rumus persamaan dari analisis statistik regresi berganda sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Rekrutmen

X<sub>2</sub> = Penempatan

b = Koefisien regresi

e = Standar error

## **2.2.8. Uji Asumsi Klasik**

### **2.2.8.1. Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

### **2.2.8.2. Uji Multikoleneritas**

Tujuan uji multikoleneritas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear yang sempurna atau eksak diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Adanya multikoleneritas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai variance inflation factor (VIF). Batas tolerance value adalah 0,1 dan batas VIF adalah 5. Apabila tolerance value  $<0,1$  atau  $VIF >5$  maka terjadi multikolineritas. Tetapi jika tolerance value  $>0,1$  atau  $VIF <5$  maka tidak terjadi multikolineritas.

### **2.2.8.3. Uji Heterokedasitas**

Tujuan dari uji heterokedasitas adalah untuk melihat seberapa besar variabel independen terhadap variabel dependen. Heterokedasitas diuji dengan menggunakan uji gleser dengan mengambil keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heterokedasitas. Jika profitabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedasitas.

## 2.2.9. Uji Hipotesis

### 2.2.9.1. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dipenelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh rekrutmen dan penempatan berpengaruh kinerja karyawan. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- $H_0 : b = 0$  artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan Variabel Y.
- $H_a : b \neq 0$  artinya terdapat hubungan antara variabel X dengan Variabel Y.

Kriteria pengambilan keputusan dengan tingkat kesalahan sebesar 5% ( $\alpha$ ):  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

### 2.2.9.2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen (rekrutmen dan penempatan) yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja). Kriteria keputusan adalah sebagai berikut :

- jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak
- jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak
- jika tingkat signifikasinya dibawah 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima



### **2.2.9.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen (rekrutmen dan penempatan) terhadap variabel dependen (kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $R^2$  semakin besar maka (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X1) yaitu sistem rekrutmen, (X2) yaitu penempatan adalah sebesar terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

### **2.2.10. Operasional Variabel**

Untuk mengetahui rekrutmen dan penempatan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi diperlukan operasional variabel yang dimaksud untuk mengetahui secara deskripsi kinerja karyawan, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan organisasi perusahaan.

**Tabel 2. 3. Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan. (Siagian, 2012:102)	a. Kekosongan Jabatan	- Job Description	Ordinal
			- Kekosongan Jabatan	
		b. Sumber perekrutan	- Sumber Internal	
			- Sumber Eksternal	
c. Metode perekrutan (Hasibuan, 2012:41)	- Metode Tertutup			
	- Metode Terbuka			
Penempatan (X2)	Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. (Hasibuan, 2012:63).	a. Tingkat Pendidikan	- Pendidikan yang seharusnya	Ordinal
			- Pendidikan alternatif	
		b. Pengetahuan Kerja	-bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan	
			-menambah pengetahuan	
c. Keterampilan Kerja	- Keterampilan mental			
	- Keterampilan fisik			
d. Pengalaman Kerja (Suwatno, 2011:117)	- Pekerjaan yang harus dilakukan cepat dan akurat			
	-Penghargaan dalam melakukan pekerjaan			
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2012:94).	a. Kualitas Kerja	- Hasil Kerja	Ordinal
			- Kesalahan dalam pekerjaan	
		b. Kuantitas Kerja	- Beban kerja yang diberikan terlalu banyak	
			- Pecapaian target.	
		c. Tanggung Jawab	- Bertanggung jawab dengan hasil kerja	
			- Kewenangan sesuai jabatan	
d. Kerja Sama	- Tingkat partisipasi			
	- Kerja sama antar atasan & karyawan			
e. Inisiatif (Mangkunegara, 2009:67)	- Volume bekerja sesuai batas waktu			
	- Menyelesaikan pekerjaan			

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN**

#### **3.1. Sejarah PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi**

PT Jambi Motor Kencana Indah atau disingkat dengan PT JMKI tetapi lebih dikenal dengan PT Sabang Raya Motor adalah perusahaan dealer resmi yang bergerak dalam bidang penjualan dan perbaikan motor yamaha dan suku cadang/sparepart asli dari yamaha. PT JMKI berdiri pada tahun 1994 dan memiliki showroom yang beralamat di Jl. DI. Panjaitan No.77, RT.26, Kebun Handil, Jelutung, Jambi. PT JMKI memiliki jam operasional pada hari Senin – Sabtu dari jam 08.00 – 17.00, sedangkan dihari minggu dari jam 08.00 – 12.00.

PT JMKI sendiri memiliki motto yang sampai sekarang terdengar di Kota Jambi, yaitu “Yamaha.. Ya Sabang Raya..!!”, yang artinya merupakan komitmen total Sabang Raya Motor untuk melaksanakan segala kebijakan serta seluruh program pelayanan konsumen Yamaha untuk mrnjadi yang terbaik dikelasnya. Kepuasan adalah segalanya bagi kami.

Visi : Menjadi perusahaan sepeda motor dan pemain kelas terbaik serta terbesar di Jambi, dengan mewujudkan impian konsumen, menciptakan kegembiraan bagi konsumen dan berkontribusi kepada masyarakat Jambi.

Misi : Menciptakan solusi mobilitas terbaik dari produk yang ditawarkan konsumen untuk memenuhi pelayanan.

### 3.2. Struktur Organisasi



**Gambar 3. 1. Struktur Organisasi PT. JMKI**

Pembagian Tugas dari Masing-masing Fungsi.

#### **1. Pimpinan perusahaan PT Jambi Motor Kencana Indah**

- a. Memutuskan, menentukan peraturan dan kebijakan kinerja perusahaan.
- b. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran.
- c. Mengarahkan dan memastikan peningkatan kualitas produk.
- d. Mengarahkan dan mengendalikan kebijakan terhadap personalia, sarana dan prasarana kerja untuk kelancaran usaha..
- e. Mengkoordinasikan dan mengendalikan pembinaan hubungan kemitraan dengan instansi terkait dalam rangka peningkatan kerja sama.
- f. Menetapkan strategi-strategi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

#### **2. Kepala HR & GA & Tim**

- a. Melakukan tugas manajemen SDM mulai dari karyawan masuk hingga pensiun/keluar dari perusahaan.
- b. Membuat perhitungan gaji untuk diproses diberikan ke karyawan.

- c. Memantau dan memberikan masukan terhadap kinerja dan disiplin para karyawan.
- d. Mengelola pengadaan barang atau fasilitas operasional perusahaan.
- e. Menjalin komunikasi dengan seluruh divisi bagian perusahaan.

### **3. Kepala Operasional & Tim**

- a. Memantau, mengawasi, dan mengambil keputusan mengenai kendala-kendala yang ada di lapangan.
- b. Mengawasi dan melakukan pengawasan terhadap kinerja tim untuk dilapor ke bagian HR & GA.
- c. Membuat laporan penjualan barang yang dibeli dan membuat laporan stock kepada admin.
- d. Mengkoordinasi dan mengontrol pelaksanaan dalam perbaikan unit.

### **4. Kepala Administrasi & Tim**

- a. Membuat laporan administrasi dan mengecek serta mengarsip data dokumen harian, bulanan dan tahunan secara periodic.
- b. Memproses data bagi pihak yang memerlukan.
- c. Menghitung, mengecek dan melakukan pengeluaran kas dari pembelian barang.
- d. Menyediakan akomodasi untuk kunjungan kerja karyawan.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1. Hasil Penelitian**

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 37 responden. Kuesioner ini disebarkan langsung kepada responden yaitu karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

#### **4.1.1. Karakteristik Responden**

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari beberapa karakter, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia saat ini, pendidikan terakhir, lamanya bekerja dan bagian kerja.

##### **4.1.1.1. Jenis Kelamin**

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4. 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Freskuensi</b>	<b>Presentasi (%)</b>
1	Laki - Laki	22	59,46%
2	Perempuan	15	40,54%
<b>Total</b>		<b>37</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data diolah 2022**

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas diperoleh bahwa dari 37 responden, sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 22 responden (59,46%) dan perempuan sebanyak 15 responden (40,54%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan yang paling banyak di PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi. Dari data diatas jenis kelamin laki-laki yang memiliki jawaban responden yang paling banyak.

#### 4.1.1.2.Usia Saat Ini

**Tabel 4. 2. Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	<20	12	32,43%
2	20 - 29	18	48,65%
3	30 - 39	5	13,51%
4	>40	2	5,41%
<b>Total</b>		37	100.00%

**Sumber : Data diolah 2022**

Berdasarkan Tabel 4.2. diatas berdasarkan usia dari 37 responden adalah 12 responden (32,43%) berusia kurang dari 20 tahun, 18 responden (48,65%) berusia 20 tahun sampai 29 tahun, 5 responden (13,51%) berusia 30 tahun sampai 39 tahun, dan 2 responden (5,41%) berusia lebih dari 40 tahun. Dari data diatas usia 20 sampai 29 yang memiliki jawaban responden yang paling banyak.

#### 4.1.1.3.Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA/Sederajat	27	72,97%
2	Diploma	1	2.70%
3	Sarjana	9	24,33%
<b>Total</b>		37	100.00%

**Sumber : Data diolah 2022**

Pada Tabel 4.3. diketahui bahwa responden berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 27 responden (72,97%), sedangkan Diploma sebanyak 1 responden (2.70%) dan Sarjana sebanyak 9 responden (24,33%). Dari data diatas lulusan SMA/Sederajat yang memiliki jawaban responden yang paling banyak.

#### 4.1.1.4.Lama Bekerja

**Tabel 4. 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	<1 Tahun	10	27,03%
2	1 – 3 Tahun	15	40,53%
3	4 – 7 Tahun	6	16,22%
4	>8 Tahun	6	16,22%
<b>Total</b>		37	100.00%

**Sumber : Data diolah 2022**

Berdasarkan Tabel 4.4. lama bekerjanya karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi kurang dari 1 tahun sebanyak 10 responden (27,03%), 1 tahun sampai 3 tahun sebanyak 15 responden (40.53%), 4 tahun sampai 7 tahun sebanyak 6 responden (16,22%) dan lebih dari 8 tahun sebanyak 6 responden (16,22%). Dari data diatas lama bekerja 1 sampai 3 tahun yang memiliki jawaban responden yang paling banyak.

#### 4.1.1.5.Bagian Kerja

**Tabel 4. 5. Responden Berdasarkan Bagian Kerja**

No.	Bagian	Jumlah	Presentase (%)
1	Teknisi	11	29,73%
2	Sales	14	37,84%
3	Admin	9	24,32%
4	Costumer Service	3	8.11%
<b>Total</b>		37	100.00%

**Sumber : Data diolah 2022**

Berdasarkan Tabel 4.5. dapat dilihat bagian teknisi sebanyak 11 responden (29,73%), sales sebanyak 14 responden (37,84%), admin sebanyak 9 responden (24,32%) dan costumer service sebanyak 3 responden (8.11%). Dari data diatas bagian sales yang memiliki jawaban responden yang paling banyak.



#### 4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Setelah mengenal karakteristik dari responden penelitian karyawan, berikutnya adalah olahan data primer yang merupakan deskriptif penelitian berdasarkan pendapat responden. Secara deskriptif hasil presentase penelitian adalah bahwa setiap dimensi adalah mempunyai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi, sebagai berikut :

##### 4.1.2.1.Rekrutmen (X1)

##### 1. Dasar Perekrutan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari dasar perekrutan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 6. Dasar Perekrutan**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Proses rekrutmen telah sesuai dengan <i>job description</i> .			13	13	11	146	Tinggi
2	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan.	1		8	18	10	147	Tinggi
<b>Total</b>							<b>293</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>146,5</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data diolah 2022**

Tabel 4.6. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi dasar perekrutan karyawan berada dikategori tinggi dengan skor 146,5, dimana perekrutan karyawan dilaksanakan dengan melihat *job description* pelamar untuk mengisi kekosongan jabatan yang tersedia.

## 2. Sumber perekrutan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari sumber perekrutan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 7. Sumber Perekrutan**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas.		3	5	12	17	154	Tinggi
2	Sumber pegawai didapatkan dari kandidat luar.		4	9	16	8	139	Tinggi
<b>Total</b>							<b>293</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>146,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 4.7. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi sumber perekrutan berada dikategori tinggi dengan skor 146,5, dimana sumber pegawai yang diperoleh berkualitas berasal dari kandidat luar.

## 3. Metode perekrutan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari metode perekrutan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 8. Metode Perekrutan**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Proses rekrutmen yang dilaksanakan sudah sesuai dengan metode perekrutan pegawai.	1		7	19	10	148	Tinggi
2	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif.			7	20	10	151	Tinggi
<b>Total</b>							<b>299</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>149,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 4.8. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi metode perekrutan berada dikategori tinggi dengan skor 149,5, dimana perusahaan dalam merekrut sudah menggunakan metode perekrutan pegawai dengan secara efisien dan efektif terhadap setiap pelamar yang melamar.

#### 4.1.2.2. Penempatan (X2)

##### 1. Tingkat Pendidikan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari tingkat pendidikan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 9. Tingkat Pendidikan**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Pendidikan sesuai dengan latar belakang pendidikan terhadap bidang tugas.		2	11	17	7	140	Tinggi
2	Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti sesuai dengan pekerjaan yang sekarang.		3	8	19	7	141	Tinggi
<b>Total</b>							<b>281</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>140,5</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data diolah 2022**

Tabel 4.9. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi tingkat pendidikan berada dikategori tinggi dengan skor 140,5, dimana penempatan karyawan ditentukan dengan latar belakang pendidikan dan pelatihan yang pernah diikutkan dan dipelajarinya dengan pekerjaan yang sekarang.

## 2. Pengetahuan Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari pengetahuan kerja dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 10. Pengetahuan Kerja**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Pengetahuan sangat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan.	1	1	8	15	12	147	Tinggi
2	Peralatan kerja yang mendukung akan meningkatkan hasil kerja.			7	16	14	155	Tinggi
<b>Total</b>							<b>302</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>151</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data diolah 2022**

Tabel 4.10. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi pengetahuan kerja berada dikategori tinggi dengan skor 151, dimana karyawan dalam penempatan posisi dengan pengetahuan yang dimiliki dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dan peralatan yang mendukung untuk meningkatkan hasil kerja.

## 3. Keterampilan

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari keterampilan dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 11. Keterampilan**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Dengan memiliki keterampilan kerja karyawan akan lebih kreatif.		1	7	12	17	156	Sangat Tinggi
2	Dengan adanya keterampilan kerja karyawan akan lebih termotivasi.		1	9	12	15	152	Tinggi
<b>Total</b>							<b>308</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>154</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 4.11. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi keterampilan kerja berada dikategori tinggi dengan skor 154, dimana karyawan yang memiliki ketrampilan dalam mengerjakan tugasnya dengan kreatif akan lebih termotivasi dalam menyelesaikannya semua pekerjaan yang diberikan.

#### 4. Pengalaman Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari pengalaman kerja dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 12. Pengalaman Kerja**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Pengalaman kerja menjadi tolak ukur untuk diberikan jabatan.		1	11	14	11	146	Tinggi
2	Pemberian penghargaan kepada karyawan dengan pengalaman kerja terbaik.		4	7	15	11	144	Tinggi
<b>Total</b>							<b>290</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>145</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 4.12. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi pengalaman kerja berada dikategori tinggi dengan skor 145, dimana pengalaman kerja menjadi tolak ukur dalam memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik.

#### 4.1.2.3.Kinerja Karyawan (Y)

##### 1. Kualitas Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kualitas kerja dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 13. Kualitas Kerja**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Hasil pekerjaan yang dilakukan sudah memenuhi standar kualitas perusahaan.		1	6	21	9	149	Tinggi
2	Kesalahan dalam pekerjaan yang diberikan sangat minimal.		3	10	18	6	138	Tinggi
<b>Total</b>							<b>287</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>143,5</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data diolah 2022**

Tabel 4.13. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi kualitas kerja berada dikategori tinggi dengan skor 143,5, dimana karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sudah memenuhi standar kualitas perusahaan untuk meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan.

##### 2. Kuantitas Kerja

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kuantitas kerja dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 14. Kuantitas Kerja**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Memiliki kecepatan dan tingkat penyesuaian diri pada beban kerja.	1	1	10	14	11	144	Tinggi
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik selama ini.	1		6	19	11	150	Tinggi
<b>Total</b>							<b>294</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>147</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 4.14. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi kuantitas kerja berada dikategori tinggi dengan skor 147, dimana karyawan dalam menyelesaikan tugasnya memiliki kecepatan dan tingkat penyesuaian terhadap beban pekerjaan dengan baik.

### 3. Tanggung Jawab

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari tanggung jawab dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 15. Tanggung Jawab**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Bertanggung jawab dengan hasil yang dikerjakan.	1	1	4	13	18	157	Sangat Tinggi
2	Peran jabatan yang dipengang mempengaruhi perusahaan.		1	7	14	15	154	Tinggi
<b>Total</b>							<b>311</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>155,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 4.15. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi

tanggung jawab berada dikategori sangat tinggi dengan skor 155,5, dimana karyawan yang memiliki jabatan dalam perusahaan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

#### 4. Kerja Sama

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari kerja sama dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4. 16. Kerja Sama**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Selalu berpartisipasi dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.			5	18	14	157	Sangat Tinggi
2	Selalu bekerja sama dalam setiap tugas yang diberikan.	1	1	7	15	13	149	Tinggi
<b>Total</b>							<b>306</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>153</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data diolah 2022

Tabel 4.16. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi kerja sama berada dikategori tinggi dengan skor 153, dimana karyawan dalam menyelesaikan tugasnya ada yang berkerja sama dengan karyawan lain dan ada yang bekerja sendiri sendiri.

#### 5. Inisiatif

Adapun tanggapan responden terhadap dimensi dari inisiatif dapat dilihat sebagai berikut :



**Tabel 4. 17. Inisiatif**

No.	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Kategori
		STS	TS	N	S	SS		
1	Pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan perusahaan.		4	5	16	12	147	Tinggi
2	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.		1	6	15	15	155	Tinggi
<b>Total</b>							<b>302</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>151</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber : Data diolah 2022**

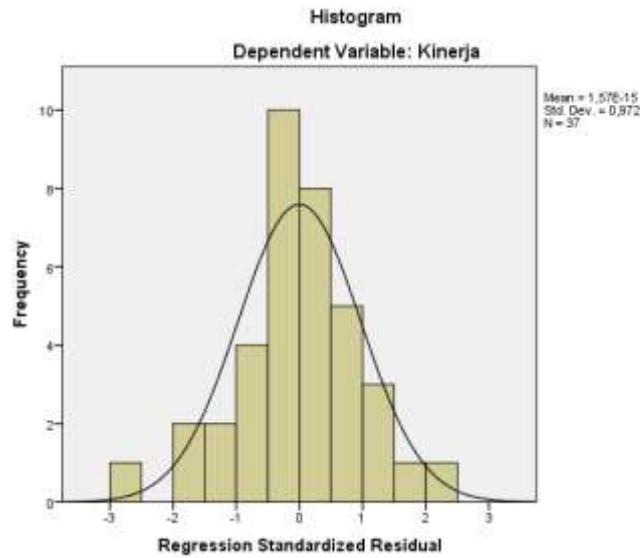
Tabel 4.17. menunjukan bahwa mayoritas jawaban yang diberikan oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tentang dimensi inisiatif berada pada kategori tinggi dengan skor 151, dimana karyawan memiliki tingkat kepedulian dan inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

### **4.1.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **4.1.3.1. Uji Normalitas**

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi yang mendekati distribusi normal.

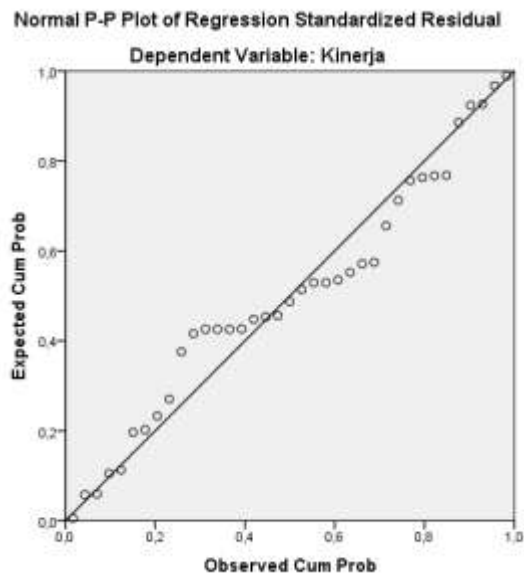
**a. Histogram**



**Gambar 4. 1. Histogram Uji Normalitas**  
**Sumber: Hasil pengelolaan SPSS Versi 20**

Pada gambar 4.1 terlihat bahwa residual data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

**b. Grafik**



**Gambar 4. 2. Plot Normal Uji Normalitas**  
**Sumber : Hasil pengelolaan SPSS versi 20**

Pada gambar 4.2 Plot normal terlihat titik – titik yang mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

**c. Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,42556393
	Absolute	,143
Most Extreme Differences	Positive	,126
	Negative	-,143
Kolmogorov-Smirnov Z		<b>.872</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		,433

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Gambar 4. 3. Kolmogorov-Smirnov Test**  
**Sumber : Hasil pengelolaan SPSS versi 20**

Pada gambar 4.3 Terlihat bahwa nilai Kolmogorox-Smirnov adalah 0.872, karena nilai signifikan lebih diatas 0,05 yaitu 0,872 hal ini berarti menunjukkan bahwa residual data berdistribusi normal.

**4.1.3.2.Uji Multikolineritas**

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adanya multikolineritas dapat dilihat dari tolerance value atau nilai variance inflation faktor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen

lainnya. tolerance adalah mengukur variabilitas variabel indepen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen yang lain. Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukan adanya multikolineritas adalah tolerance value  $> 0,1$  sedangkan VIF  $< 5$  maka tidak terjadi multikolineritas.

Berikut adalah cara untuk mendeteksi multikolineritas dengan cara menganalisis matrik korelasi antar variabel independen dengan perhitungan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF).

**Tabel 4. 18. Hasil Uji Nilai Tolerance dan VIF**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,400	,349		1,145	,260	
	Rekrutmen	,512	,187	,451	2,746	,010	,379
	Penempatan	,424	,173	,403	2,453	,019	,379

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil pengelolaan SPSS versi 20**

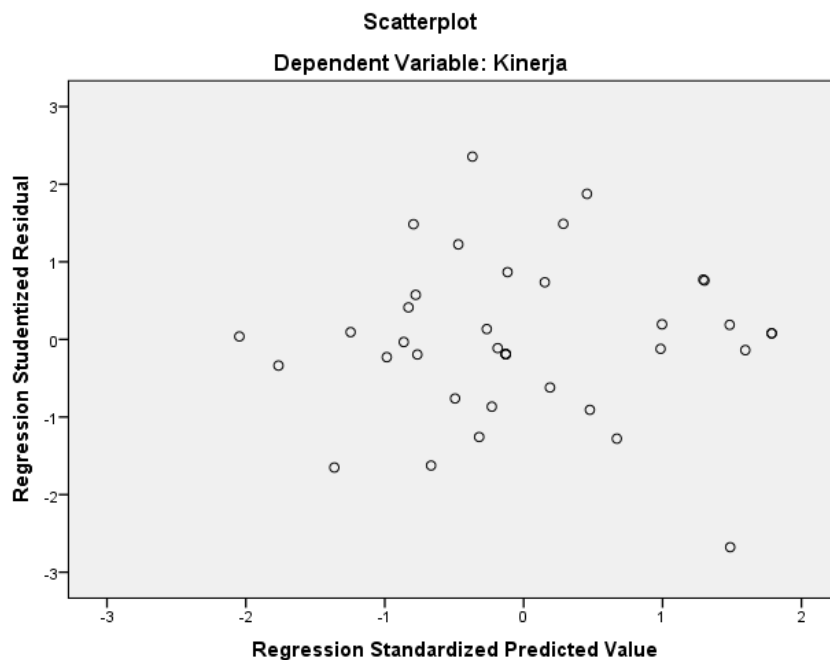
Berdasarkan tabel 4.18. dapat dilihat bahwa :

1. Nilai VIF dari nilai sistem rekrutmen dan penempatan kerja lebih kecil atau dibawah 5 ( $VIF < 5$ ) yaitu 2,638, ini berarti tidak terkena multikolineritas antara variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai tolerance dari sistem rekrutmen dan penempatan kerja lebih besar atau diatas 0,1 (Tolerance Value  $> 0,1$ ) yaitu 0,379, ini berarti tidak terdapat multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi.

### 4.1.3.3. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap maka disebut homokedasitas dan jika berberda disebut heterokedisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heterokedasitas adalah dengan metode pendekatan grafik.

Dasar analisi adalah tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas, sedangkan jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heterokedasitas.



**Gambar 4. 4. Scatter Plot Uji Heterokedesitas**

**Sumber : Hasil pengelolaan SPSS versi 20**

Pada gambar 4.4. grafik scatter plot terlihat titik-titik menyebar secara acak dengan baik dan tidak membentuk ada yang menimpah satu sama lain,

hal ini berarti tidak terjadi heterokedesitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel rekrutmen dan penempatan.

#### 4.1.4. Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier bergandi dilakukan dengan SPSS versi 20 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terjadi dari sistem rekrutmen ( $X_1$ ), penempatan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

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

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- $X_1$  = Rekrutmen
- $X_2$  = Penempatan
- b = Koefisien regresi
- e = Standar error

**Tabel 4. 19. Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,400	,349		1,145	,260
1	Rekrutmen	,512	,187	,451	2,746	,010
	Penempatan	,424	,173	,403	2,453	,019

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil pengelolaan SPSS versi 20**

Berdasarkan tabel 4.19. diketahui kolom kedua (Unstandardized Coefficients) bagian B diperoleh nilai  $b_1$  variabel sistem rekrutmen sebesar 0,512

nilai  $b_2$  sebesar 0,424 dan nilai konstanta (a) adalah 0,400 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,400 + 0,512X_1 + 0,424X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 0,400, ini mempunyai arti bahwa apabila variabel sistem rekrutmen dan penempatan dianggap konstan dengan variabel kinerja karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.
2. Koefisien  $b_1$  ( $X_1$ ) = 0,512, berarti variabel sistem rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dengan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat 0,512 pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi,
3. Koefisien  $b_2$  ( $X_2$ ) = 0,424 berarti variabel penempatan mempunyai pengaruh positif dengan mengalami kenaikan 1 satuan maka akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat 0,424 pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

#### **4.1.5. Uji Hipotesis**

##### **4.1.5.1. Uji F (Simultan)**

Uji F dipenelitian ini digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel independen (rekrutmen dan penempatan) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- $H_0 : b_1 : b_2 = 0$  artinya tidak terdapat hubungan antara variabel X dengan Variabel Y.

- $H_a : b_1 : b_2 \neq 0$  artinya terdapat hubungan antara variabel X dengan Variabel Y.

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut :

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k$$

Keterangan : n = Jumlah sampel penelitian.

k = jumlah variabel bebas dan terikat.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 37 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

a.  $df \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$

b.  $df \text{ (penyebut)} = 37 - 3 = 34$

Nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20 kemudian akan dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  (2 : 34) = 3,28, dengan kriteria uji sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**Tabel 4. 20. Hasil Uji-F (Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,225	2	6,112	31,875	,000 <sup>b</sup>
	Residual	6,520	34	,192		
	Total	18,744	36			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen

**Sumber : Hasil pengelolaan SPSS versi 20**



Berdasarkan tabel 4.20. dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, dan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 31,875$  dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan  $F_{tabel} = 3,28$ . Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31,875 > 3,28$ ) dan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu rekrutmen (X1) dan penempatan (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

#### 4.1.5.2. Uji-t (Parsial)

Uji-t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen (rekrutmen (X1) dan penempatan (X2)) secara parsial maupun masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi. Kriteria pengujian adalah :

- a.  $H_0 : b_1 : b_2 = 0$  artinya variabel rekrutmen dan penempatan secara parsial tidak dapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
- b.  $H_a : b_1 : b_2 \neq 0$  artinya variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Besar nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  (0,05) dan  $t_{tabel} = t (\alpha/2 ; n-k-1) =$

$t (0,05/2 ; 37-2-1) = 0,025 ; 34 = 2,032$ .

**Tabel 4. 21. Hasil Uji-t (Parsial) Variabel Rekrutmen**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,680	,353		1,927	,062		
	Rekrutmen	,873	,123	,769	7,106	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.21. variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  7,106 >  $t_{tabel}$  2,032 artinya menunjukkan semakin bagusnya sistem rekrutmen ditingkat maka meningkatnya kinerja karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi juga akan meningkat.

**Tabel 4. 22 Hasil Uji-T (Parsial) Variabel Penempatan**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,697	,362		1,927	,062		
	Penempatan	,798	,116	,758	6,882	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil pengelolaan SPSS versi 20**

Berdasarkan tabel 4.22. variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  6,882 >  $t_{tabel}$  2,032 artinya menunjukkan semakin bagusnya sistem penempatan ditingkat maka meningkatnya kinerja karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi juga akan meningkat.

#### 4.1.5.3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen (rekrutmen & Penempatan) terhadap variabel dependen (kinerja) yaitu menghitung seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan penempatan. Nilai R square dapat dilihat pada tabel 4.12.

**Tabel 4. 23. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 <sup>a</sup>	,652	,632	,43790

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber : Hasil pengelolaan SPSS versi 20**

Berdasarkan tabel 4.23. diatas dapat didapatkan hasil bahwa nilai R square sebesar 0,652 maka 65,2%, variabel proses rekrutmen dan penempatan mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar (100% - 65,2% = 34,8%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4.2. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi. Penelitian ini dilakukan dengan metode analisis deskriptif dan metode statistika. Pada metode deskriptif diperoleh informasi yang berisikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Sedangkan pada metode statistik pengolahan data dilakukan dengan program SPSS versi 20.

#### **4.2.1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil uji parsial, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 7,106 > t_{tabel} 2,032$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan apabila rekrutmen ditingkatkan dan dikelola dengan baik dan tepat maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat. Namun sebaliknya jika sistem rekrutmen menurun atau ditiadakan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dilihat dari hasil jawaban kuisisioner yang diisi oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi dasar perekrutan dilaksanakan dan ditentukan oleh *job description*, selain itu sumber perekrutan karyawan yang lebih dominan dilakukan dengan sumber eksternal dan sumber perekrutan yang dilakukan menggunakan metode terbuka dengan cara memasang iklan dimedia sosial dan memberikan informasi kemasyarakat luas.

#### **4.2.2. Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil uji parsial, penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai nilai  $t_{hitung} 6,882 > t_{tabel} 2,032$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan apabila penempatan ditingkatkan dan dikelola dengan baik dan tepat maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat. Namun sebaliknya jika sistem penempatan menurun atau ditiadakan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dilihat dari hasil jawaban kuisisioner yang diisi oleh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi tingkat pendidikan dan pelatihan yang diberikan sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaan sekarang,

serta pengetahuan dan peralatan kerja yang bermanfaat akan membantu menyelesaikan pekerjaan, setiap karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang membuatnya akan lebih kreatif dan termotivasi dalam pekerjaan, dan pengalaman kerja serta penghargaan yang diberikan oleh atasan akan memberikan pengalaman baik bagi setiap karyawan yang ditempatkan.

#### **4.2.3. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Uji F (Simultan),  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31,875 > 3,28$ ) dan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen (X1), dan penempatan (X2), berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi. Nilai koefisien determinasi (R square) yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel independen (X) yaitu proses rekrutmen dan penempatan berpengaruh sebesar 65,2% sehingga sisanya yaitu 34,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan mengenai pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi, dengan sampel 37 karyawan yang menjadi responden. Adapun kesimpulan yang dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil kuisisioner yang dijawab oleh para responden yang diberikan pertanyaan terhadap variabel rekrutmen (X1) mendapatkan nilai rata-rata 147,5 dengan kategori tinggi, variabel penempatan (X2) mendapatkan nilai rata-rata 147,63 dengan kategori tinggi, dan variabel kinerja (Y) mendapatkan nilai rata-rata 150 dengan kategori tinggi. Artinya setiap responden memberikan jawaban tinggi dari semua jawaban yang diberikan dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil penelitian variable rekrutmen (X1) dengan uji-t (parsial) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi. Hal ini menunjukan proses rekrutmen berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, mengingat proses rekrutmen adalah langkah awal dalam mencari dan menemukan bibit pelamar baru untuk mengisi kekosongan karyawan yang diharapkan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel penempatan (X2) dengan uji-t (parsial) menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi. Hal ini menunjukan

penempatan karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan proses kinerja dengan menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pelamar.

4. Variabel proses rekrutmen (X1) dan penempatan (X2) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi.

## **5.2. Saran**

Dalam penelitian ini tentunya masih banyak ditemukan kekurangan, baik keterbatasan waktu, keterbatasan sumber data dan keterbatasan yang bersumber dari penulis. Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

### **5.2.1. Bagi Perusahaan**

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan kepada karyawan. Untuk kedepannya rekrutmen harus lebih selektif dalam mencari karyawan yang memenuhi dasar perekrutan karyawan, sumber perekrutan karyawan dan metode perekrutan, sehingga penempatan karyawan perusahaan juga harus melihat latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pelamar.

### **5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel independen atau meneliti faktor lain yang dapat

mempengaruhi kinerja. Karena faktor proses rekrutmen dan penempatan berpengaruh sebesar 34,2%, sehingga masih ada 65,8% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Melayu, S, P. 2012, *manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mahendro & Donni, (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, H. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Akasara.

- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE UGM.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2014). *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Presindo.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

**LAMPIRAN 1**  
**SURAT PERMOHONAN KUESIONER**

Kepada Yth,  
Seluruh karyawan PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan untuk menyusun skripsi Universitas Batanghari Jambi Jurusan Manajemen, dengan ini mohon kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari agar dapat meluangkan waktu untuk memberikan jawaban atas pilihan pada daftar pertanyaan yang telah saya lampirkan sebagai perlengkapan data penelitian dalam topik :

“Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pada PT Jambi Motor Kencana Indah Jambi”

Jawaban yang bapak/ibu/saudara/saudari berikan akan sangat berarti dan merupakan bantuan atas penelitian yang sedang saya kerjakan, besar harapan saya bahwa kuesioner yang diberikan dapat dijadikan bahan penilaian yang baik bagi bapak/ibu/saudara/saudari.

Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

**Darius Leander**  
(180086120107)

## KUESIONER

### PENELITIAN PT JAMBI MOTOR KENCANA INDAH JAMBI

#### A. Karakteristik Responden

Petunjuk : Berilah tanda  $\surd$  (centang) atau tanda X (silang) pada pilihan yang disediakan sesuai dengan kondisi anda.

1. Jenis kelamin anda :

- Pria
- Perempuan

2. Usia anda saat ini :

- < 20 Tahun
- 20 – 29 Tahun
- 30 – 39 Tahun
- > 40 Tahun

3. Pendidikan terakhir anda:

- SMA / Sederajat
- Diploma
- Sarjana

4. Lama bekerja :

- < 1 Tahun
- 1 – 3 Tahun
- 4 – 7 Tahun
- > 8 Tahun

5. Kerja pada bagian :

- Teknisi
- Sales
- Admin
- Costumer Service

## B. Pertanyaan Inti

Petunjuk : Berilah tanda  $\surd$  (centang) atau tanda X (silang) pada pilihan yang disediakan sesuai dengan kondisi anda.

Keterangan jawaban :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### 1. Pertanyaan Rekrutmen

No.	Rekrutmen (X1)	STS	TS	N	S	SS
<b>Dasar Perekrutan Karyawan</b>						
1	Proses rekrutmen telah sesuai dengan <i>job description</i> .					
2	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi kekosongan jabatan.					
<b>Sumber Perekrutan</b>						
3	Sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas.					
4	Sumber pegawai didapatkan dari kandidat luar.					
<b>Metode Perekrutan</b>						
5	Proses rekrutmen yang dilaksanakan sudah sesuai dengan metode perekrutan pegawai.					
6	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif.					

## 2. Pertanyaan Penempatan

No.	Penempatan (X2)	STS	TS	N	S	SS
<b>Tingkat Pendidikan</b>						
1	Pendidikan sesuai dengan latar belakang pendidikan terhadap bidang tugas.					
2	Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti sesuai dengan pekerjaan yang sekarang.					
<b>Pengetahuan Kerja</b>						
3	Pengetahuan sangat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Peralatan kerja yang mendukung akan meningkatkan hasil kerja.					
<b>Keterampilan Kerja</b>						
5	Dengan memiliki keterampilan kerja karyawan akan lebih kreatif.					
6	Dengan adanya keterampilan kerja karyawan akan lebih termotivasi.					
<b>Pengalaman Kerja</b>						
7	Pengalaman kerja menjadi tolak ukur untuk diberikan jabatan.					
8	Pemberian penghargaan kepada karyawan dengan pengalaman kerja terbaik.					

### 3. Pertanyaan Kinerja

No.	Kinerja Karyawan (Y)	STS	TS	N	S	SS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Hasil pekerjaan yang dilakukan sudah memenuhi standar kualitas perusahaan.					
2	Kesalahan dalam pekerjaan yang diberikan sangat minimal.					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Memiliki kecepatan dan tingkat penyesuaian diri pada beban kerja.					
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan baik selama ini.					
<b>Tanggung Jawab</b>						
5	Bertanggung jawab dengan hasil yang dikerjakan.					
6	Peran jabatan yang dipengang mempengaruhi perusahaan.					
<b>Kerja Sama</b>						
7	Selalu berpartisipasi dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.					
8	Selalu bekerja sama dalam setiap tugas yang diberikan.					
<b>Inisiatif</b>						
9	Pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi sesuai dengan batas waktu dan jadwal yang telah ditentukan perusahaan.					
10	Memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.					

## LAMPIRAN 2 JAWABAN KUISIONER

### Rekrutmen

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	3	4	4	4	4	4
2	4	3	5	3	4	4
3	3	5	5	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	3	3
6	3	5	5	3	3	3
7	3	4	2	4	3	3
8	5	4	5	2	3	4
9	5	5	5	4	5	4
10	5	4	5	3	5	5
11	4	3	4	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	4
14	3	4	3	2	4	4
15	5	5	5	5	5	5
16	4	3	4	5	4	5
17	4	4	4	4	4	4
18	3	4	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4
21	5	3	5	2	5	5
22	3	4	2	2	3	4
23	5	5	5	3	5	5
24	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	5	5
26	3	4	2	3	1	3
27	4	1	5	4	4	4
28	3	5	5	4	5	5
29	5	5	5	5	4	4
30	5	5	5	5	5	3
31	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	3	4	4
33	4	3	4	5	3	5
34	3	3	3	4	4	4
35	5	3	3	4	4	3
36	3	4	3	3	4	4
37	4	4	5	5	4	5



## Penempatan

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	5	2	4	4	2
3	3	4	4	4	5	5	3	5
4	2	2	5	4	5	5	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	3	3	4	4	3	3	4
7	3	5	4	5	3	4	4	2
8	5	4	1	3	5	2	3	2
9	5	4	5	4	5	4	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	3	3	3	4	4	4	4	5
12	4	4	4	5	4	4	4	4
13	4	5	5	5	5	5	5	5
14	4	3	4	4	4	4	3	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	3	5	4	5	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	5	2	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	4	5	5	5	5
22	3	4	2	3	5	3	4	3
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	4	5	5	5	5
25	4	4	5	5	5	5	4	4
26	3	2	3	3	3	3	3	2
27	4	4	5	4	4	3	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	3	4	5	5	5	5	5
30	3	4	4	5	4	4	3	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	5	5	5	5	4	4
33	4	2	3	5	3	4	3	3
34	4	4	4	3	3	3	4	4
35	2	4	3	4	4	3	5	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	3	3	3	3	3	3

## Kinerja

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	1	3	2	5	4	5	2	4
3	3	2	3	3	5	4	4	3	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3
7	4	3	4	3	5	2	4	4	2	4
8	5	4	3	4	4	4	4	1	2	4
9	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	3	5	5	5	5	5	2	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
14	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	2	2	1	4	3	3	2	3	3
23	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
26	3	3	4	3	1	3	3	3	3	2
27	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
30	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
33	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3
34	3	4	5	5	3	3	4	4	3	3
35	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4
36	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3
37	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5

**LAMPIRAN 3 Tabel  $t_{hitung}$** 

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
<b>1</b>	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
<b>2</b>	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
<b>3</b>	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
<b>4</b>	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
<b>5</b>	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
<b>6</b>	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
<b>7</b>	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
<b>8</b>	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
<b>9</b>	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
<b>10</b>	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
<b>11</b>	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
<b>12</b>	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
<b>13</b>	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
<b>16</b>	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
<b>17</b>	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
<b>18</b>	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
<b>19</b>	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
<b>20</b>	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
<b>21</b>	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
<b>22</b>	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
<b>23</b>	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
<b>24</b>	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
<b>25</b>	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
<b>26</b>	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
<b>27</b>	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
<b>28</b>	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

LAMPIRAN 4 Tabel  $f_{hitung}$

df untuk penyeb ut (N2)	df untuk pembilang (N1)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242				
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40				
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79				
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96				
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74				
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06				
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64				
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35				
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14				
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98				
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85				
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75				
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67				
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60				
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54				
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49				
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45				
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41				
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38				
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35				
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32				
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30				
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27				
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25				
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24				
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22				
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20				
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19				
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18				
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16				
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15				
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14				
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13				
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12				
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11				
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11				
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10				
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09				
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08				
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08				