

**MANAJEMEN REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SULOTCO JAYA
ABADI TANA TORAJA**

**Siska Buratasik¹ Roswiyanti² Mattarima³ Andi Suryani Syamsuddin⁴ Hermin A.
Mangga⁵**

Universitas Cokroaminoto Makassar
Jl. Perintis Kemerdekaan No. 7, Tamalanrea, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar,
Sulawesi Selatan 90245
buratasiksiska@gmail.com

Abstract: *Improving employee performance is essential for promoting company progress in facing an unstable business environment. This study aims to determine the effect of recruitment and job placement on employee performance at PT. Sulotco Jaya Abadi. The research employs a quantitative approach with a saturated sampling method, involving 50 employee respondents. Data collection techniques include observation, documentation, questionnaires, and interviews, while data analysis is conducted using validity and reliability tests, multiple linear regression, t-test, and F-test, with the assistance of SPSS version 25. The results show that recruitment has a significant effect on employee performance, as indicated by a t-value of 2.613 > t-table 2.011 and a significance level of 0.012 < 0.05 (H1 accepted). Job placement also significantly affects employee performance, with a t-value of 3.942 > t-table 2.011 and a significance level of 0.000 < 0.05 (H2 accepted). The F-test results indicate that recruitment and placement simultaneously have a significant effect on performance (F-value 23.161 > F-table 3.20; sig. 0.000 < 0.05), thus the hypothesis is accepted.*

Keywords: *Recruitment, Job Placement, Employee Performance*

Abstrak: Peningkatan kinerja karyawan sangat penting untuk mendorong kemajuan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang tidak stabil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sulotco Jaya Abadi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampling jenuh, melibatkan 50 responden karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, dokumentasi, kuesioner, dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji F, dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t-hitung 2,613 > t-tabel 2,011 dan signifikansi 0,012 < 0,05 (H1 diterima). Penempatan kerja juga berpengaruh signifikan, dengan t-hitung 3,942 > t-tabel 2,011 dan signifikansi 0,000 < 0,05 (H2 diterima). Uji F menunjukkan rekrutmen dan penempatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Fhitung 23,161 > Ftabel 3,20; sig. 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis diterima.

Kata kunci: Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga kualitas hasil kerja yang dapat memengaruhi kepuasan pelanggan dan stakeholder lainnya. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci bagi keberhasilan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menjadi hambatan besar dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dalam konteks ini, pengelolaan kinerja karyawan melalui strategi yang tepat dalam rekrutmen dan penempatan kerja memegang peranan penting.

PT Sulotco Jaya Abadi, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang budidaya tanaman kopi, menjadi contoh nyata dari pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan agribisnis. Kinerja optimal dari karyawan di berbagai tahapan produksi, mulai dari pembibitan hingga pengolahan pascapanen, sangat memengaruhi kualitas produk yang dihasilkan. Oleh karena itu, memastikan proses rekrutmen dan penempatan yang tepat untuk mendapatkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sangat diperlukan untuk mendukung keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam perusahaan agribisnis, khususnya di sektor perkebunan kopi, sangat bergantung pada sejumlah faktor internal yang memengaruhi efektivitas operasional, seperti proses rekrutmen dan penempatan kerja. Proses rekrutmen yang baik akan memastikan bahwa perusahaan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas, sementara penempatan yang tepat akan memaksimalkan potensi karyawan sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki. Penelitian ini akan membahas secara mendalam tentang bagaimana rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sulotco Jaya Abadi.

Meskipun banyak penelitian yang membahas pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan secara umum, masih terdapat kesenjangan dalam kajian yang secara spesifik mengkaji sektor agribisnis, khususnya dalam industri perkebunan kopi. Kondisi kerja yang unik dalam industri ini, seperti medan yang sulit dan adaptasi terhadap lingkungan alam, menuntut pendekatan yang berbeda dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan penelitian yang mengkaji pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan seperti PT Sulotco Jaya Abadi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut, yang diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi rekrutmen dan penempatan yang lebih efektif.

Beberapa teori utama dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) mengungkapkan bahwa rekrutmen yang efektif adalah langkah awal dalam memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Dessler (2017) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari dan memilih calon karyawan yang tepat, sementara Hasibuan (2012) menyatakan bahwa rekrutmen bertujuan untuk menarik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, penempatan kerja yang tepat sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa penempatan kerja yang baik harus didasarkan pada kecocokan antara karakteristik individu dan pekerjaan yang akan dilakukan.

Dalam konteks kinerja karyawan, banyak indikator yang digunakan untuk mengukur pencapaian hasil kerja, termasuk kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen kerja. Robbins (2023) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari hasil yang dicapai serta proses yang mendukung pencapaian tujuan. Oleh karena itu, penting

untuk menilai bagaimana rekrutmen dan penempatan kerja dapat memengaruhi indikator-indikator kinerja ini.

Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan hasil yang beragam terkait pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Latif (2018) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Praptomo (2021) menyatakan bahwa rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian oleh Saputra et al. (2023) menemukan bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian dan minat karyawan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Namun, belum banyak penelitian yang membahas topik ini dalam konteks sektor agribisnis, khususnya industri perkebunan kopi, yang memiliki tantangan dan karakteristik unik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sulotco Jaya Abadi. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kedua faktor tersebut saling berhubungan dan memengaruhi kinerja karyawan dalam industri perkebunan kopi. Dengan pemahaman ini, diharapkan perusahaan dapat merancang strategi rekrutmen dan penempatan kerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

METODE *Time New Roman 11 bold*

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan di PT. Sulotco Jaya Abadi. Populasi yang diteliti adalah seluruh 50 karyawan, yang dijadikan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi, dengan instrumen kuesioner menggunakan skala Likert.

Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik deskriptif kuantitatif, uji validitas dan reliabilitas, serta regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh rekrutmen (X1) dan penempatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) untuk pengaruh masing-masing variabel, dan uji F (simultan) untuk pengaruh bersama variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang diteliti meliputi rekrutmen, penempatan, dan kinerja karyawan dengan indikator yang relevan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut dan memberikan masukan bagi kebijakan perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN *Time New Roman 11 bold*

PT. Sulotco Jaya Abadi adalah perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang budidaya dan tata niaga kopi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1986 berdasarkan Akta Notaris nomor 21 tanggal 19 Agustus 1986 dan terletak di Bolokan, Lembang Tiroan, Kecamatan Bittuang, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Lahan perusahaan seluas 1.200 hektar ini merupakan bekas lahan milik seorang warga Belanda, H.J. Stock Van Dyck, yang dimulai pada tahun 1928. Perusahaan ini memiliki kebun kopi arabika dengan varietas Tipika, USDA, Lini S, dan Kate yang ditanam di dataran tinggi Rantekarua pada ketinggian 1.450-1.750 mdpl.

PT. Sulotco Jaya Abadi sangat memperhatikan standar keamanan pangan dengan memastikan bahwa produk kopi yang dihasilkan bebas dari kontaminasi bahan kimia anorganik, bahan beracun, dan bahan berbahaya lainnya, termasuk bahan najis menurut Agama Islam. Sejak 2013, perusahaan ini telah memperoleh berbagai sertifikasi, seperti sertifikat halal dari Majelis Ulama Indonesia, SNI, dan sertifikat organik (EU, NOP-USDA, JAS) dari Control Union. Sebagai bagian dari Kapal Api Group, yang juga bergerak di industri food and beverage, PT. Sulotco Jaya Abadi berkomitmen untuk memproduksi kopi berkualitas tinggi, yang turut berkontribusi pada kesuksesan produk Kopi Kapal Api, Good Day, Permen Relaxa, dan lainnya.

Perkebunan kopi PT. Sulotco Jaya Abadi terletak di wilayah yang memiliki luas 1.200 hektar dan terbagi di dua kabupaten, yakni Kabupaten Tana Toraja dan Kabupaten Toraja Utara. Secara geografis, perkebunan ini berbatasan dengan Desa Awan di sebelah utara, Desa Rante Limbong di timur, Desa Se'seng di selatan, dan hutan lindung di barat. Dengan iklim tipe A menurut klasifikasi Schmid-Ferguson, perkebunan ini memiliki curah hujan yang hampir merata sepanjang tahun, dengan hanya dua bulan kering, yang memberikan cita rasa khas pada kopi arabika produksi perusahaan.

Visi perusahaan adalah menjadi perusahaan perkebunan kopi global yang berkelanjutan, tumbuh, dan berkembang bersama petani serta seluruh stakeholder kopi di Indonesia. Sedangkan misi perusahaan adalah menghasilkan biji kopi berkualitas tinggi yang disukai konsumen, meningkatkan produktivitas dan kualitas, serta meningkatkan kesejahteraan petani.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup berbagai latar belakang individu yang terlibat, yang difokuskan pada jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja. Analisis karakteristik ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden serta bagaimana latar belakang mereka dapat mempengaruhi pandangan atau respons terhadap topik yang diteliti.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

	Keterangan	Jumlah	Presentase
er d as	Laki-Laki	33	66.0%
	Perempuan	17	34.0%
	Total	50	100.0%

arkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden dengan persentase 66,0%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 responden dengan persentase 34,0%. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibanding responden perempuan, dengan selisih 32,0% antara keduanya.

2. Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	24	48.0%

31-40 Tahun	14	28.0%
41-50 Tahun	3	6.0%
>50 Tahun	9	18.0%
Total	50	100%

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari rentang usia 20-30 tahun yang berjumlah 24 responden dengan presentase 48,0%. Selanjutnya, responden usia 31-40 tahun yang berjumlah 14 responden dengan presentase 28,0%, diikuti oleh responden usia >50 tahun sebanyak 9 responden dengan presentase 18,0%. Sisanya terbagi dalam kelompok usia 41-50 tahun yang mencakup 3 responden dengan presentase 6,0%. Penyebaran umur ini menggambarkan keragaman usia responden yang dapat mempengaruhi pandangan atau sikap mereka terhadap topik yang diteliti.

3. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
SLTA	1	2.0%
SMA	9	18.0%
D3	8	16.0%
D4	2	4.0%
S1	30	60.0%
Total	50	100%

B

erdasarkan table 3 menunjukkan bahwa Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir di tingkat S1 sebanyak 30 responden dengan presentase 60.0% dari total responden. Diikuti oleh responden dengan pendidikan SMA sebanyak 9 responden dengan presentase 18.0%, selanjutnya responden yang memiliki gelar D3 sebanyak 8 responden dengan presentase 16.0%, dan responden dengan pendidikan D4 sebanyak 2 responden dengan presentase 4.0%. Sedangkan responden dengan Pendidikan SLTA sebanyak 1 responden dengan presentase 2.0%. Penyebaran tingkat pendidikan ini memberikan wawasan mengenai latar belakang pendidikan responden, yang dapat memengaruhi pemahaman dan pandangan mereka terhadap topik yang dibahas dalam penelitian ini

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	10	20.0%
1-10 Tahun	29	58.0%
11-20 Tahun	3	6.0%
21-30 Tahun	5	10.0%
>30 Tahun	3	6.0%
Total	50	100%

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa Sebagian besar responden telah bekerja di perusahaan ini antara 1-10 tahun sebanyak 29 responden dengan presentase 58.0% dari total responden. Kelompok berikutnya adalah responden yang bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 10 responden dengan presentase 20.0%, diikuti oleh responden dengan lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 5 responden dengan presentase

10.0%. Selanjutnya responden yang bekerja antara 11-20 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 6.0%, dan responden yang telah bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 3 responden dengan presentase 6.0%. Penyebaran lama bekerja ini memberikan gambaran mengenai pengalaman responden di perusahaan yang diteliti, yang dapat memengaruhi pandangan dan respons mereka terhadap situasi di perusahaan tersebut.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel penelitian yang meliputi Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan. Adapun deskripsi data setiap variabel adalah sebagai berikut

1. Variabel Rekrutmen (X1)

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Rekrutmen (X1)

Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	0	0.0%	0	0.0%	4	8.0%	27	54.0%	19	38.0%
X1.2	0	0.0%	3	6.0%	1	2.0%	33	66.0%	13	26.0%
X1.3	0	0.0%	4	8.0%	8	16.0%	31	62.0%	7	14.0%
X1.4	1	2.0%	2	4.0%	9	18.0%	24	48.0%	14	28.0%
X1.5	0	0.0%	1	2.0%	8	16.0%	29	58.0%	12	24.0%
X1.6	0	0.0%	1	2.0%	3	6.0%	30	60.0%	16	32.0%

Tabel 5. menunjukkan tanggapan 50 responden terhadap pernyataan mengenai variabel (X1) Rekrutmen. Untuk pernyataan X1.1, mayoritas responden (54,0%) setuju bahwa perusahaan memiliki kriteria yang jelas dalam menentukan calon pegawai. Pada pernyataan X1.2, sebagian besar (66,0%) responden setuju bahwa pengalaman dan keterampilan mereka menjadi pertimbangan utama dalam proses rekrutmen. Untuk pernyataan X1.3, lebih dari separuh responden (62,0%) setuju bahwa perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal. Sedangkan pada pernyataan X1.4, hampir separuh responden (48,0%) setuju bahwa perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal. Tanggapan terhadap pernyataan X1.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (58,0%) setuju bahwa metode perekrutan yang digunakan sudah sesuai dan efisien. Terakhir, pada pernyataan X1.6, sebagian besar responden (60,0%) setuju bahwa metode wawancara yang digunakan relevan dengan posisi yang dilamar. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap proses rekrutmen perusahaan ini.

2. Variabel Penempatan Kerja (X2)

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Penempatan Kerja (X2)

Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	0	0.0%	1	2.0%	9	18.0%	27	54.0%	13	26.0%
X2.2	0	0.0%	3	6.0%	4	8.0%	33	66.0%	10	20.0%
X2.3	0	0.0%	0	0.0%	5	10.0%	35	70.0%	10	20.0%
X2.4	0	0.0%	1	2.0%	1	2.0%	33	66.0%	15	30.0%
X2.5	0	0.0%	0	0.0%	4	8.0%	32	64.0%	14	28.0%
X2.6	0	0.0%	2	4.0%	6	12.0%	27	54.0%	15	30.0%
X2.7	0	0.0%	0	0.0%	3	6.0%	33	66.0%	14	28.0%

X2.8	0	0.0%	2	4.0%	8	16.0%	34	68.0%	6	12.0%
-------------	---	------	---	------	---	-------	----	-------	---	-------

Tabel 4.6 menjelaskan tanggapan dari 50 responden mengenai variabel (X2) Penempatan Kerja. Pada pernyataan X2.1, mayoritas responden (54,0%) setuju bahwa pendidikan mereka sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi saat ini. Untuk pernyataan X2.2, sebagian besar responden (66,0%) setuju bahwa perusahaan mempertimbangkan latar belakang pendidikan mereka dalam proses penempatan kerja. Pada pernyataan X2.3, 70,0% responden setuju bahwa posisi mereka memungkinkan mereka memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan. Untuk pernyataan X2.4, mayoritas responden (66,0%) setuju bahwa pengetahuan yang mereka miliki membantu mereka dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Tanggapan terhadap pernyataan X2.5 menunjukkan bahwa 64,0% responden setuju bahwa mereka ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Mengenai pernyataan X2.6, lebih dari separuh responden (54,0%) setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan lebih lanjut. Pada pernyataan X2.7, sebagian besar responden (66,0%) setuju bahwa pengalaman kerja mereka membantu menyelesaikan tugas dengan efisien. Terakhir, untuk pernyataan X2.8, mayoritas responden (68,0%) setuju bahwa pengalaman kerja mereka diakui dan dihargai oleh perusahaan dalam proses penempatan. Secara keseluruhan, sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap proses penempatan kerja yang diterapkan perusahaan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a	Y.1	0	0.0%	0	0.0%	3	6.0%	39	78.0%	8	16.0%
b	Y.2	0	0.0%	2	4.0%	7	14.0%	35	70.0%	6	12.0%
e	Y.3	0	0.0%	1	2.0%	2	4.0%	37	74.0%	10	20.0%
l	Y.4	0	0.0%	2	4.0%	2	4.0%	33	66.0%	13	26.0%
7	Y.5	0	0.0%	0	0.0%	6	12.0%	35	70.0%	9	18.0%
.	Y.6	1	2.0%	2	4.0%	3	6.0%	33	66.0%	11	22.0%
m	Y.7	0	0.0%	0	0.0%	3	6.0%	33	66.0%	14	28.0%
e	Y.8	0	0.0%	0	0.0%	2	4.0%	35	70.0%	13	26.0%
n	Y.9	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	36	72.0%	14	28.0%
u	Y.10	0	0.0%	1	2.0%	5	10.0%	36	72.0%	8	16.0%
n											
j											

ukkan tanggapan dari 50 responden mengenai variabel (Y) Kinerja Karyawan. Pada pernyataan Y.1, sebagian besar responden (78,0%) setuju bahwa mereka mampu mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan dengan baik dan optimal. Untuk pernyataan Y.2, 70,0% responden setuju bahwa umpan balik yang mereka terima menunjukkan kualitas kerja yang memenuhi standar perusahaan. Tanggapan terhadap pernyataan Y.3 menunjukkan bahwa 74,0% responden setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Pada pernyataan Y.4, mayoritas responden (66,0%) setuju bahwa produktivitas mereka sejalan dengan harapan perusahaan. Untuk pernyataan Y.5, 70,0% responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan tenggat waktu yang

ditetapkan. Mengenai pernyataan Y.6, sebagian besar responden (66,0%) setuju bahwa ketepatan waktu mereka dihargai oleh atasan. Pada pernyataan Y.7, 66,0% responden setuju bahwa mereka mampu bekerjasama antar rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada pernyataan Y.8, sebagian besar responden (70,0%) setuju bahwa kontribusi mereka memberikan dampak positif terhadap tim dan perusahaan. Untuk pernyataan Y.9, 72,0% responden setuju bahwa mereka selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka kepada perusahaan. Terakhir, pada pernyataan Y.10, 72,0% responden setuju bahwa mereka merasa terikat dengan visi dan misi perusahaan dalam menjalankan tugas mereka. Secara keseluruhan, sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terkait dengan kinerja mereka di perusahaan.

Analisi Hasil Uji Data

1. Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validasi Variabel Rekrutmen (X1)

Variabel	Butir	r (hitung)	r(table)	Status
Rekrutmen	X1.1	0,746	0,288	Valid
	X1.2	0,588	0,288	Valid
	X1.3	0,447	0,288	Valid
	X1.4	0,523	0,288	Valid
	X1.5	0,742	0,288	Valid
	X1.6	0,775	0,288	Valid

	X1.6	0,775	0,288	Valid
--	------	-------	-------	-------

Berdasarkan uji validitas pada hasil tabel 8. diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Rekrutmen (X1) memiliki kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid atas dasar $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Variabel	Butir	r (hitung)	r(table)	Status
Penempatan Kerja	X2.1	0,650	0,288	Valid
	X2.2	0,672	0,288	Valid
	X2.3	0,616	0,288	Valid
	X2.4	0,486	0,288	Valid
	X2.5	0,498	0,288	Valid
	X2.6	0,718	0,288	Valid
	X2.7	0,548	0,288	Valid
	X2.8	0,690	0,288	Valid

Berdasarkan uji validitas pada tabel 9. diketahui bahwa bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Penempatan Kerja (X2) memiliki kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid atas dasar $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Butir	r (hitung)	r(table)	Status
	Y.1	0,866	0,288	Valid
	Y.2	0,741	0,288	Valid

Kinerja Karyawan	Y.3	0,726	0,288	Valid
	Y.4	0,804	0,288	Valid
	Y.5	0,658	0,288	Valid
	Y.6	0,744	0,288	Valid
	Y.7	0,685	0,288	Valid
	Y.8	0,757	0,288	Valid
	Y.9	0,558	0,288	Valid
	Y.10	0,540	0,288	Valid

Berdasarkan uji validitas pada hasil tabel 10. diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid atas dasar $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

2. Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2016) Reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrumen penelitian. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Reabilitas Luesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Item	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,678	6	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0,763	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,885	10	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada tabel 11. menunjukan bahwa pada variabel Rekrutmen (X1) mempunyai nilai Croanbach's alpha sebesar 0.678 variabel penempatan mempunyai nilai croanbach alpha sebesar 0.763 dan variabel kinerja (Y) mempunyai nilai croanbach alpha sebesar 0.885. jadi, dapat disimpulkan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah Reliabel (dapat diandalkan) sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi jumlah atau besarnya variabel independen. Adapun variabel independenya adalah rekrutmen dan penempatan kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Berdasarkan hasil output dari SPSS Statistics 25.0 for Windows diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 8.872 + 0.482 X1 + 0.623 X2 + e$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 8.872 menunjukkan bahwa jika variabel rekrutmen (X1) dan penempatan kerja (X2) berada dalam kondisi tetap atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) berada pada angka 8.872. Koefisien regresi untuk variabel rekrutmen sebesar 0.482 menandakan bahwa setiap peningkatan rekrutmen sebesar satu satuan akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.482 secara linear, dan sebaliknya jika mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Sedangkan koefisien regresi untuk variabel penempatan kerja sebesar 0.623 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam penempatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.623, begitu pula jika terjadi penurunan maka kinerja juga akan menurun secara linear. Dengan demikian, kedua variabel independen ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel rekrutmen (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.012 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.012 < 0.05$), serta nilai t hitung sebesar 2.613 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.012. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Sementara itu, variabel penempatan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang juga lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), dengan nilai t hitung sebesar 3.942 yang lebih besar dari t tabel 2.012. Ini menunjukkan bahwa penempatan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Selanjutnya, berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 23.161 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel rekrutmen dan penempatan kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji-t, variabel Rekrutmen (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sulotco Jaya Abadi Cabang Maros. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 serta nilai t-hitung sebesar 2,613 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2,011. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Sri Puji Ananda (2020) dari Universitas Nasional, Jakarta, yang menyatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan secara tepat dan disertai penempatan kerja yang sesuai mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Implikasinya, perusahaan perlu terus meningkatkan kualitas rekrutmen dengan memperhatikan kesesuaian antara calon karyawan dan kebutuhan posisi yang tersedia, termasuk dalam aspek kompetensi dan potensi. Rekrutmen yang baik akan memengaruhi efektivitas kerja karyawan sehingga mampu berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selanjutnya, hasil uji-t juga menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sulotco Jaya Abadi. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar 3,942 yang lebih besar dari t-tabel sebesar 2,011. Artinya, penempatan kerja yang sesuai memiliki peran penting dalam mendukung performa karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh Giofany Tijow dan rekan-rekannya (2021) di PT. Telkom Manado, yang menunjukkan bahwa penempatan kerja yang efektif dan sesuai dengan keahlian serta minat karyawan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Bagi

perusahaan, temuan ini menekankan pentingnya proses evaluasi dalam menempatkan karyawan agar setiap individu berada di posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Penempatan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan berujung pada peningkatan kinerja.

Secara simultan, hasil uji-F juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sulotco Jaya Abadi. Nilai Fhitung sebesar 23,163 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,20 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, secara bersama-sama, kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak bisa hanya dilakukan dari satu aspek saja, melainkan harus melalui kombinasi antara proses rekrutmen yang berkualitas dan penempatan kerja yang tepat. Dengan sinergi antara kedua faktor ini, perusahaan dapat menciptakan sistem manajemen SDM yang lebih efektif dalam mendorong pencapaian target dan peningkatan kinerja secara menyeluruh.

SIMPULAN *Time New Roman 11 bold*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulotco Jaya Abadi yang telah dibahas serta perhitungan-perhitungan statistik yang dilakukan. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sulotco Jaya Abadi dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sulotco Jaya Abadi dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sulotco Jaya Abadi maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH *Time New Roman 11 bold*

Ucapan terima kasih kepada bapak ibu dosen pembimbing dan seluruh staf akademika Universitas Cokroaminoto Makassar serta keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA *Time New Roman 11 bold*

- Amir, H. Muh., and Adrian Tawai. 2018. "Analisis Penempatan Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Kendari." 1–10.
- Bahri, Syaiful. 2019. "Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):16–30.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga." *Internatinal Journal* 4(2):42–58.

- Dessler, G. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Salemba Empat*.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*.
- Dessler, G. 2017. *Human Resource Management*. Pearson Education Canada.
- Flippo, Edwin B. 1980. *Berbagai Macam Teknik Pembinaan Tenaga Kerja*.
- Hasibuan, M. S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 21st ed.
- Hasibuan, Malayu S. P. Haji. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S. .. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Johana, Felicia Elvina, Budiharto, and Rahayu. 2023. "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Adira Finance Kota Bandung." 3:2273–82.
- Leander, D. 2020. "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 215–25.
- Lina, Roidah. 2020. "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan." *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3(3):281–90.
- Mangkunegara, and A. .. Prabu, Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, and A. Anwar Prabu. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Remaja Rosdakarya*.
- Mathis, John Harold Jackson, Robert L. 2003. *Human Resource Management*.
- Mathis, R.L and Jackson, J. .. 2006. *Human Resource Management*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta.
- Nur Liska Aliya Putri. 2022. "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 3.
- Pio, Riane Johnly. 2015. "Kepemimpinan Spiritual Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia."
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Raymond A Noe, John R . Hollenbeck , Barry Gerhart, Patrick M. .. Wright. 2014. *Fundamentals of Human Resource Management*.
- Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Ed.2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumawas, Wehelmina. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Samsudin, S. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Saputra Dwi, Arbi, Kemala Puji, and Suwarni Emi. 2023. "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Cemerlang Unggas Lestari)." *Jurnal Mirai Management* 8(3):143–51.
- Stephen P. Robbins, David A. Decenzo. 2005. *Fundamentals of Human Resources Management*.
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D." *Alfabeta Bandung* 170–82.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono, P. D. 2019. "Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan)." *Metode Penelitian Pendidikan* 67.
- Sugiyono, Prof. 2011. "Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D." *Alfabeta, Bandung* 62-70.
- Sugiyono, Prof. 2022. "Dr. 2010." *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, Prof Dr. 2017. "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D." *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung* 225(87):48–61.
- Sugiyono, Sugiyono. 2016. "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D." *Bandung: Alfabeta* 1.11.
- Supomo, R., and Eti Nurhayati. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bandung: Yrama Widya* 3.

- Tijow, Giofany, William A. Areros, Wehelmina Rumawas, Program Studi, Administrasi Bisnis, and Jurusan Ilmu Administrasi. 2021. *Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado*. Vol. 2.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*.
- Widayat, Guruh Mulia, Wahyu Rizqy Amalinda, and Teguh Ariefiantoro. 2023. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Semarang." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 2(2):56–74.
- Yamin, Siregar. 2017. "Studi Kelayakan Bisnis." *Edisi Kedua*, Penerbit: Salemba Empat, Medan.
- Yuniarsih, Suwatno. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jakarta: Bumi Aksara*.