

Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri

Mutya Khanza Santovi

Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri

email: Mutya220@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of selection and placement on employee performance at Sukses Mitra Sejahtera, PT in Kediri district. The population in this research amounted to 704 people, the sampling technique used the Simple Random Sampling and obtained a sample of 88 people. This research uses descriptive statistical analysis method with hypothesis testing using SPSS version 22 software program. Based on the results of the F test, it is proven that the variable selection and placement simultaneously affect employee performance, indicated by a significant value of $0.000 < 0.05$. The t-test shows that the selection variable has a partial effect on employee performance. This is indicated by the significant value for the selection variable $0.008 < 0.05$ and for the placement variable it has a partial effect on employee performance. This is evidenced by a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination test shows that the value (R Square) is 0.428. It means that the effect of selection and placement variables on employee performance is 42.8%.

Keywords: Selection, Placement, Employee Performance

A. Latar Belakang Teoritis

Pandemic Covid-19 melanda Indonesia menyebabkan beberapa sektor industri terdampak, salah satunya adalah industri kayu lapis PT .Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Demi melangsungkan kegiatan operasional perusahaan dan menutupi kerugian financial selama pandemic berlangsung, maka sejak diperbolehkan kembali kegiatan ekspor, maka perusahaan berupaya untuk meningkatkan kegiatan ekspornya. Dalam upaya tersebut tentunya perusahaan harus dirunjang dengan SDM yang kompeten dan kualitas produk yang baik. Namun, yang terjadi bukan peningkatan kinerja dan peningkatan kualitas produk, justru sebaliknya perusahaan mengalami keterpurukan karena belum bisa mencapai target yang ditentukan sehingga kebutuhan pasar tidak terpenuhi secara maksimal.

Guna memenuhi ketidakcapaian target tersebut, maka sering diterapkan pengaturan lembur. Akan tetapi penerapan lembur tersebut juga belum membawa dampak yang baik dan target masih tetap belum bisa terpenuhi. Dari fenomena yang terjadi tersebut, kemudian peneliti memutuskan untuk melakukan observasi ke lapangan dan hasil yang didapatkan adalah beberapa karyawan Nampak Bercanda dan berbicara dengan rekan kerja pada saat pekerjaan berlangsung serta beberapa ada yang mengganggur pada saat jam kerja berlangsung. Dari permasalahan tersebut,

kemudian peneliti berasumsi apakah seleksi yang dilakukan belum tepat sasaran dan belum menerapkan *the right man on the right place*.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Yang menjadi tolak ukur dari Kinerja, yaitu Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan waktu. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hal yang paling penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Sunyoto (2012) mengemukakan bahwa seleksi tenaga kerja adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.

Rivai (2011) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi. Proses seleksi sebagai sarana untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Pengertian tersebut diatas mengandung pengertian bahwa kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat penting bagi perusahaan. Apabila dilaksanakan dengan prinsip – prinsip manajemen SDM secara wajar, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan pemilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik bagi perusahaan.

Rivai dan Sagala dalam Priansa (2016), Penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru”.

Sastrohadwiryono dalam Priansa (2016), menyatakan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan resiko dan kemungkinan yang terjadi atas pekerjaan, wewenang, tanggung jawab.

Berdasarkan dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah menempatkan, mencocokkan, dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Kesesuaian penempatan tenaga kerja dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Robbins (2001), faktor – faktor yang mempengaruhi proses penyeleksian calon karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan fisik
Merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang

menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

2. Kepribadian
Robbins (2001), ”Kepribadian adalah total jumlah dari cara – cara di mana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain”. Ini paling sering digambarkan dalam bentuk sifat – sifat yang dapat diukur yang diperlihatkan oleh seseorang.

Rivai (2018) menyatakan indikator dalam pelaksanaan seleksi karyawan, yaitu:

1. Pendidikan
Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.
2. Pengalaman
Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.
3. Kesehatan
Kesehatan penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik jika sering sakit.
4. Tes Tertulis
Mengukur sejauh mana kemampuan pelamar mulai dari kemampuan verbal dan keterampilan kualitatif sampai pada kecerdasan persepsi.
5. Wawancara
Wawancara merupakan bentuk percakapan formal dan mendalam yang diadakan untuk mengevaluasi pelamar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan menurut Mangkuprawira (2011) sebagai berikut:

1. Pertumbuhan perusahaan
Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Hal ini karena adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu

menciptakan posisi pekerjaan baru. Tentu saja proses tersebut sangat didukung oleh keadaan stabilitas sosial – ekonomi – politik dalam dan luar negeri.

2. Reorganisasi
Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan. Merger dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen SDM, seperti rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat, hubungan pekerja, dan program pensiun dini. Ujung – ujungnya adalah mempengaruhi keputusan karyawan.
3. Kecenderungan ekonomi umum
Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang permanen dan temporer, serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar – besaran. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi keseluruhan, semakin membaik, rekrutmen, dan seleksi karyawan baru.
4. Atrisi
Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal disebut atrisi. Secara khusus, program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas ekonomi.

Menurut Hartatik (2014) indikator penempatan kerja terdiri dari:

1. Kemampuan
Kemampuan merupakan kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Pengetahuan dan keterampilan tergabung kedalam faktor pembentukan kemampuan. Seorang karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.
2. Kecakapan
Merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai suatu bidang yang bersifat kekayaan. Kecakapan didapatkan melalui proses belajar dan berlatih. Kecakapan berkaitan dengan

kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.

3. Keahlian
Keahlian adalah kemampuan dalam suatu ilmu atau pekerjaan. Keahlian terbentuk dari kepandaian, kepakaran, spesialisasi dan kepintaran. Karyawan yang mempunyai keahlian berarti karyawan tersebut mampu dan unggul dalam suatu bidang ilmu atau pekerjaan.

Mathis dan Jackson (2001) menyatakan, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
4. Hubungan mereka dengan organisasi

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006) ada 5, penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas.
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian.
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa bergantung kepada orang lain.

Penelitian Terdahulu yang relevan :

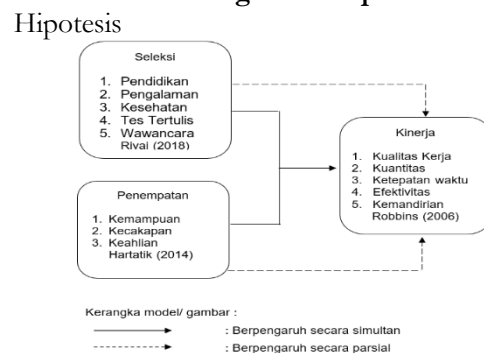
1. Yusran Bone, Yanti Aneta, Agus Hakri Boking (2020).
Judul : Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo
Hasil : Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pengembangan Dan Penelitian Daerah Provinsi Gorontalo.
2. Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang (2017).
Judul : Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado.
Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh.
3. Nurul Aisyah, SE, MM dan Angelia Giovanni (2018)..
Judul : Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado.
Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh.
4. Yulasma (2016).
Judul : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Poultry Breeding Division Kayu Tanam, Kab. Padang Pariaman.
Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R²) nilainya adalah 0,504. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya persentase.
5. Didi Slamet Riyadi, Resista Vikaliana (2020)
Judul : Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta

Hasil : hasil analisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Suzuki Finance Indonesia Jakarta tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Sedangkan untuk pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Suzuki Finance Indonesia Jakarta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Sedangkan pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Jakarta Suzuki Finance Indonesia adalah positif dan signifikan.

6. Reni Hindriari (2018)
Judul : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa.
Hasil : Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,644 artinya memiliki hubungan atau pengaruh yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,5%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,889 > 1,996)$, hal ini diperkuat dengan probability $0,000 < 0,05$, dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa.

Gambar 1
Kerangka konseptual



H1: Ada Pengaruh antara Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

H2: Ada Pengaruh antara Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

H3: Ada Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian adalah PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi secara langsung, kuesioner dan pustaka literatur.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 704 orang. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Simple Random Sampling* sehingga didapatkan sampel sejumlah 88 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 22.

C. Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Statistik

	N	Range	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation	Variance
Seleksi	88	2 3	5	3,98	,371	,137	
Penempatan	88	3 2	5	4,09	,446	,199	
Kinerja	88	2 3	5	4,06	,317	,100	
Valid N (listwise)	88						

Berdasarkan tabel 1 tersebut maka hasil analisis deskriptif statistik adalah sbb:

1. Variabel seleksi memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5, nilai mean 3,98 lebih besar dari nilai std. deviation yaitu 0,371 artinya penyebaran data pada variabel seleksi dianggap sudah menyeluruh dan bervariasi, artinya seleksi bernilai baik dan sebagian besar responden menyatakan mereka setuju bahwa seleksi penting untuk diterapkan guna calon tenaga kerja yang sesuai dari segi pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik & psikis, serta bagaimana kepribadian seseorang guna menunjang proses penempatan yang tepat.
2. Variabel penempatan memiliki nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5, nilai mean 4,09 lebih besar dari nilai std. deviation yaitu 0,446 artinya penyebaran data pada variabel

penempatan dianggap sudah menyeluruh dan bervariasi, artinya penempatan bernilai baik dan sebagian besar responden menyatakan mereka setuju bahwa penempatan yang sesuai dengan kemampuan, Kecakapan dan keahlian seorang calon tenaga kerja akan menunjang pencapaian kinerja yang maksimal.

3. Variabel kinerja memiliki nilai minimum 3 dan nilai maksimum 5, nilai mean 4,06 lebih besar dari nilai std. deviation yaitu 0,317 artinya penyebaran data pada variabel kinerja dianggap sudah menyeluruh dan bervariasi, artinya kinerja dinilai baik dan sebagian besar responden menyatakan mereka setuju bahwa kinerja yang baik adalah mampu memenuhi standard yang ditentukan, memiliki inisiatif dalam menunjang pencapaian target, tepat waktu, mampu memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien, serta mampu bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Item	Pearson Correlation	Sig. [2 Tailed]	Kesimpulan
1.	Y.1	0,792	0,000	Valid
2.	Y.2	0,689	0,000	Valid
3.	Y.3	0,702	0,000	Valid
4.	Y.4	0,575	0,000	Valid
5.	Y.5	0,693	0,000	Valid
6.	Y.6	0,609	0,000	Valid
7.	Y.7	0,656	0,000	Valid
8.	Y.8	0,565	0,000	Valid
9.	Y.9	0,655	0,000	Valid
10.	Y.10	0,681	0,000	Valid
11.	Y.11	0,580	0,000	Valid
12.	Y.12	0,621	0,000	Valid
13.	Y.13	0,671	0,000	Valid
14.	Y.14	0,432	0,000	Valid
15.	Y.15	0,563	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

1.	X2.1	0,816	0,000	Valid
2.	X2.2	0,725	0,000	Valid
3.	X2.3	0,712	0,000	Valid
4.	X2.4	0,738	0,000	Valid
5.	X2.5	0,602	0,000	Valid

No.	Item	Pearson Correlation	Sig. [2 Tailed]	Kesimpulan
1.	X1.1	0,478	0,000	Valid
2.	X1.2	0,564	0,000	Valid
3.	X1.3	0,553	0,000	Valid
4.	X1.4	0,481	0,000	Valid
5.	X1.5	0,443	0,000	Valid
6.	X1.6	0,492	0,000	Valid
7.	X1.7	0,423	0,000	Valid
8.	X1.8	0,497	0,000	Valid
9.	X1.9	0,497	0,000	Valid
10.	X1.10	0,557	0,000	Valid
11.	X1.11	0,611	0,000	Valid
12.	X1.12	0,490	0,000	Valid
13.	X1.13	0,634	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

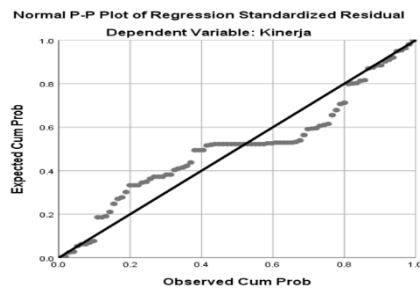
Berdasarkan tabel 2 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi, penempatan dan kinerja dinyatakan valid karena nilai sig. < 0,05.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Kesimpulan
1.	Seleksi (X1)	0,750	0,70	Reliabel
2.	Penempatan (X2)	0,834	0,70	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,871	0,70	Reliabel

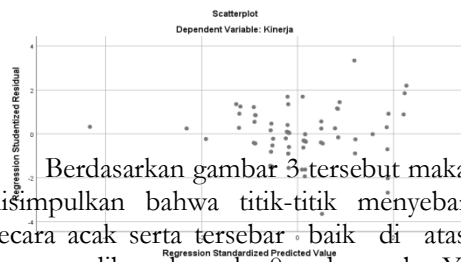
Berdasarkan tabel 3 tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi, penempatan dan kinerja dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha > 0,70.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 2 tersebut maka terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mendekati dan mengikuti arah garis diagonal, maka hal ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 3 tersebut maka disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Seleksi (X1)	0,380	2,630	Tidak multikolinearitas
Penempatan (X2)	0,380	2,630	Tidak multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel seleksi dan penempatan memiliki nilai Tolerance untuk Seleksi

sebesar 0.380 dan Penempatan sebesar 0.380 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF untuk Seleksi sebesar 2,630 dan Penempatan sebesar 2,630 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Sig.
(Constant)	1,768	
Seleksi (X1)	0,220	0,008
Penempatan (X2)	0,345	0,000

Dari tabel 5 hasil analisis regresi tersebut dapat disusun persamaan regresi sesuai dengan rumus yang dikutip oleh Sugiyono (2009) yaitu :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

$$Y = 1,768 + 0,220X1 + 0,345X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) sebesar 1,768. Hal ini berarti jika variabel seleksi dan penempatan bernilai nol (tidak pengaruh sama sekali), maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 1,768.
- 2) Koefisien regresi (b2) variabel penempatan (X2) sebesar 0,345 yang artinya apabila penempatan ditingkatkan (karena bertanda positif) sebesar satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,345 satuan dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.

Tabel 6. Koefisien Korelasi & Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,654	0,428	0,415

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,654 yang artinya antara variabel independen yang terdiri dari seleksi dan penempatan dengan variabel dependen yaitu kinerja mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R square menunjukkan 0,428 artinya pengaruh variabel seleksi dan penempatan terhadap kinerja sebesar 42,8% sedangkan sisanya (100%-42,8%=57,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji F

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Seleksi (X1) & Penempatan (X2)	0,000	H _a diterima dan H ₀ ditolak

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Seleksi dan Penempatan secara simultan atau bersama – sama berpengaruh Signifikan terhadap kinerja.

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Seleksi (X1)	0,008	H_a diterima dan H_0 ditolak
Penempatan (X2)	0,000	H_a diterima dan H_0 ditolak

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 tersebut maka dapat diketahui bahwa :

- 1) Variabel seleksi dengan Sig. $0,008 < 0,05$ maka secara parsial variabel seleksi berpengaruh terhadap kinerja.
- 2) Variabel penempatan dengan Sig. $0,000 < 0,05$ maka secara parsial variabel penempatan berpengaruh terhadap kinerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka hasil dari penelitian mengenai "Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri" dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa variabel Seleksi dan Penempatan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri secara parsial.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri secara parsial.

E. Rekomendasi

Dari total keseluruhan 88 responden pada variabel seleksi rata-rata jawaban terendah adalah 3,5 pada item X1.2 hal ini berarti bahwa responden merasa bahwa pendidikan mereka belum sesuai dengan keahlian dan rata-rata jawaban tertinggi adalah 4,4 pada item X1.8, hal ini berarti bahwa responden merasa bahwa kondisi fisik mereka cukup prima dan mampu mendukung pencapaian kerja mereka. Menurut pendapat peneliti, maka pihak PT. Sukses Mitra Sejahtera dalam melakukan seleksi harus lebih selektif terutama terkait latar belakang pendidikan sebab latar belakang pendidikan mampu memberikan sumbangan terbesar dalam pola pikir pekerja terhadap bagaimana respon mereka terhadap pekerjaan serta upaya pengambilan keputusan.

Dari total keseluruhan 88 responden pada variabel penempatan rata-rata jawaban terendah adalah 3,9 pada item X2.5 hal ini berarti bahwa responden merasa bahwa pekerjaan mereka masih terasa sulit untuk dicapai akibat beberapa kendala dan rata-rata jawaban tertinggi adalah 4,3 pada item X2.4, hal ini berarti bahwa responden memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya sehingga mungkin kendala yang dimaksud pada klausul sebelumnya adalah mengenai kendala teknis misalnya karena kurang memahami SOP atau alur kerja dibagiangnya.

Menurut peneliti, seharusnya PT. SMS dapat mengkaji ulang bagaimana pelaksanaan penempatan sebab jika pekerja menempati bagian atau pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya, maka potensi untuk kesulitan mencapai target kerjanya sangat minim terjadi.

Dari segi seleksi dan penempatan yang dilakukan di PT. SMS adalah dua hal yang sangat berkaitan. Kandidat yang berpengalaman, memiliki latar belakang pendidikan yang mumpuni, disukung dengan kondisi kesehatan fisik yang prima serta memiliki kepribadian yang baik bisa saja menjadi karyawan yang tidak produktif jika Manajemen salah dalam melakukan penempatan. Penempatan yang baik harus benar-benar menyesuaikan kemampuan, penguasaan

teknis dan unggul dalam bidang yang akan ditempatinya sehingga bisa dipastikan penempatan akan mampu membawa pekerja memberikan kontribusi positif yang lebih terhadap perusahaan.

F. Referensi

- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Didi Slamet Riyadi, dkk. (2020). Jurnal MBE. No.1 (Maret). Hlm. 87-92.
- Endang A. Kartodikromo, dkk. (2017). Jurnal EMBA. No.2 (Juni) Hlm. 354.372.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafriz. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marjuni, Sukmawati. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: CV. Sah Media.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat,
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H. (2011). Human Resource Management (edisi10). Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2001). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Nurul Aisyah, SE, MM dan Angelia Giovanni. (2018). Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. No.2 (Juni). Hlm. 2599-3410.
- Reni Hindriari. (2018). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. No.1 (September). Hlm. 1245-1250.
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (ke 10). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Sanusi, Anwar. (2011). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, Siswanto B. (2004). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. (2006). Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siagian, P Sondang. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.
- Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Buku Seru
- Triyuliana, Agnes Heni. (2008). Seri Panduan Lengkap: Macromedia Dreamweaver 8. Yogyakarta: Andi.
- Yusran Bone, dkk. (2020). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. No.2 (September). Hlm. 2620-9551.