

PENGARUH PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. EJUKHA KOTA BENGKULU

Dea Indah Permatasari
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
deaindahpermatasari@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance in companies operating in the contracting, construction and property sectors is influenced by various factors, including HR planning, recruitment, selection and placement. This research aims to analyze the influence of HR planning, recruitment, selection and placement on employee performance at PT. Ejukha, Bengkulu City. The research method is quantitative with a survey approach. The research population was all employees of PT. Ejukha, Bengkulu City. The total sample was 40 people. Data was collected through questionnaires distributed to company employees using t-test technique variable Human Resource Planning t-value = 4.104 > t-table value = 1.688 or Sig = 0.000 < α value = 0.05. Recruitment t-value = 4,000 > t-table value = 1,688 or Sig = 0.000 < α value = 0.05. Selection t-value = -8.872 > t-table value = 1.688 or Sig = 0.000 < α value = 0.05. Placement t-value = 19.784 > t-table value = 1.688 or Sig = 0.000 < α value = 0.05. The research results show that the influence of HR planning, recruitment, placement has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the HR planning, recruitment and placement, the more employee performance will improve. Meanwhile, selection has a negative and significant effect on employee performance, which means that increasing company selection will have an impact on decreasing employee performance. This research confirms that to improve HR planning, recruitment, selection and placement of employee performance in order to achieve company success.

Keywords: HR Planning, Recruitment, Selection, Placement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatur pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien agar tercapainya suatu tujuan tertentu. Untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar terbantunya tujuan suatu perusahaan maupun organisasi. Seiring perubahan zaman yang begitu cepat dan perekonomian yang meningkat memudahkan suatu perusahaan untuk mendirikan suatu bisnis dengan demikian perusahaan saat ini membutuhkan tenaga karyawan yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Pada hakikatnya suatu perusahaan/instansi tidak akan lepas dari sumber daya manusia dikarenakan untuk membantu suatu rangkaian aktivitas dalam mencapai tujuan, mengelola, dan memahami karyawan (Yuliana, 2023).

Oleh karena itu perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar kemampuan, pengetahuan, dan karir dapat memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan sangat penting dalam kemajuan suatu karyawan dengan mengelola sumber daya manusia maka tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh penempatan suatu posisi yang tepat dan memberikan pelatihan terhadap karyawan (Saputra *et al* .,2020) .

PT. Ajukha Kota Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *contractor-developer and real estate* merupakan suatu perusahaan infrastruktur proyek dan pembangunan skala besar terletak di Jl. WR. Supratman No. 43 RT. 23 Kelurahan Pematang Gubernur Kec. Muara Bangkahulu Kota Bengkulu.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan hal paling utama yang diperhatikan agar terlaksananya suatu kebutuhan karyawan akan terpenuhi. Salah satu konsep manajemen berkaitan dengan aktivitas manajemen dalam suatu perusahaan merupakan kompetensi dasar yang di unggulkan. Tersedianya tenaga kerja dan jumlah karyawan yang cukup sesuai posisi yang ada bagi perusahaan dapat terjaminnya penempatan pekerjaan yang tepat dan waktu yang tepat. Suatu perencanaan, terutama perencanaan sumber daya manusia yang optimal merupakan visi dan misi suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Dalam memelihara sumber daya manusia pentingnya memperhatikan proses rekrutmen, hal ini umumnya dapat dilakukan oleh *Human Resources* namun bagi perusahaan kecil yang tidak memiliki *Human Resources* diperusahaan tersebut dapat dilakukan oleh manager umum dan supervisor yang melakukan rekrutmen tersebut (Kristanto *et al.*, 2024).

Rekrutmen merupakan suatu proses dalam mengumpulkan, mencari, menetapkan, dan menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan suatu perusahaan untuk menempati suatu posisi yang kosong atau yang sedang dibutuhkan. Perencanaan ini berkaitan dengan jumlah dan kualifikasi karyawan maka perusahaan menerapkan perencanaan sumber daya manusia. Setelah terlaksananya suatu perekrutan perusahaan akan menyeleksi sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan (Rahma, 2024).

Seleksi merupakan proses dimana diterima atau tidaknya calon karyawan disuatu perusahaan tersebut. Perusahaan akan memutuskan pelamar mana yang cocok sesuai kualifikasi perusahaan untuk ditempatkan sesuai jabatan yang telah diseleksi. Jika terlaksananya menggunakan prinsip manajemen sumber daya manusia yang benar dipastikan proses seleksi menghasilkan pemilihan karyawan yang baik dan positif untuk berkontribusi di perusahaan. Ketika sudah melewati proses seleksi calon karyawan sudah pasti diterima dan ditempatkan sesuai kemampuan dan penempatan yang dibutuhkan (Santovi, 2022).

Penempatan kerja karyawan baru setelah melalui proses seleksi akan diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang mereka memiliki prinsip dimana karyawan didasarkan pada apa yang seharusnya karyawan lakukan untuk pekerjaannya dan siapa yang pantas untuk di tempatkan dengan pekerjaan tersebut. Menempatkan karyawan secara tepat sesuai keahlian dan kemampuan karyawan akan terciptanya suatu kinerja karyawan yang baik dan berguna (Ni`mah *et al.*, 2023).

Tabel 1

Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

No	<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
1	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Kristanto (2024)
		Tidak signifikan	Rawis (2021)
2	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Pramestiatama (2024)
		Tidak signifikan	Ragilio (2022)
3	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Kelvin M (2023)
		Tidak signifikan	(Syamsudin & Gentari, 2021)
4	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan	Signifikan	Sandra (2022)
		Tidak signifikan	(Razak et al., 2021)

Dari tabel 1 diatas bahwa adanya kesenjangan peneliti yang mengatakan bahwa adanya pengaruh signifikan dan tidak signifikan pada penelitian sebelumnya antara pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan PT. Ejukha Kota Bengkulu Ibu Elfa Trisda Yosiana pada 26 September 2024 menyatakan bahwa adanya kinerja karyawan yang rendah diperusahaan tersebut. Perencanaan sumber daya manusia yang kurang optimal hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian jumlah karyawan dengan kebutuhan perusahaan yang tidak terencana dengan baik, tidak adanya perencanaan strategis yang memperhatikan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang sehingga mengakibatkan kelebihan dan kekurangan tenaga kerja.

Selain itu rekrutmen cenderung dilakukan atas dasar kekeluargaan atau koneksi serta tidak adanya strategi khusus untuk dapat menjangkau kandidat yang berkualitas, sehingga proses seleksi yang dilakukan tidak memenuhi kriteria yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan, kandidat yang diterima kurang memenuhi standar atau persyaratan kualifikasi atau pengalaman kerja, karyawan diterima sering kali ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka serta tidak adanya evaluasi untuk menentukan kesesuaian antara karyawan dan posisi kerja. Akibatnya karyawan merasa tidak mampu dan bingung menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka yang tidak sesuai dengan kompetensi. Motivasi dan produktivitas karyawan menurun akibat penempatan yang tidak sesuai. Situasi ini berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan karena ketidaksesuaian ini.

Tabel 1.2

Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu tahun 2023

Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
2023	Triwulan 1	93,45	B	Baik
	Triwulan 2	88, 70	B-	Baik
	Triwulan 3	86,25	B	Baik
	Triwulan 4	77,10	C	Cukup

Sumber : HRD PT. Ejukha Kota Bengkulu Tahun 2024.

Berdasarkan tabel 2 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan pada periode tahun 2023 mengalami penurunan dapat dilihat pada setiap triwulan angka pencapaian sebesar 93,45 dengan predikat B (baik) pada triwulan 1 kemudian turun menjadi 77,10 di triwulan 4 dengan predikat C (cukup). Dalam hal ini sebaiknya PT. Ejukha lebih memperhatikan lagi perbaikan kebijakan dan praktik SDM dengan memperbaiki perencanaan sumber daya manusia, menyusun proses rekrutmen, seleksi yang dilakukan secara profesional, dan memastikan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif. Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas maka penulis memfokuskan penelitian ini pada judul “Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ejukha Kota Bengkulu”.

METODE

Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi merupakan suatu wilayah yang generalisasi terdiri dari objek/subyek yang mempunyai kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian agar dapat dipelajari serta dapat ditarik kesimpulannya. Populasi yang ada pada perusahaan yaitu berjumlah 40 orang karyawan pada PT. Ejukha Kota Bengkulu.

Table 3
Sample Penelitian

No	Kelompok Karyawan	Jumlah
1	<i>Project Manager</i>	1 Orang
2	<i>Site Supervisor</i>	4 Orang
3	<i>Quality Control</i>	2 Orang
4	Tim Pelaksanaan	15 Orang
5	Manager keuangan	1 Orang
6	<i>HR & Administrasi</i>	2 Orang
7	Manager Pemasaran	1 Orang
8	Staf Pemasaran & <i>Surveyor</i> Lokasi	4 Orang
9	Staf Teknik	3 Orang
10	Staf IT & <i>Maintenance</i>	2 Orang
11	<i>OTR</i>	5 Orang
Total		40 Orang

Sample

Sugiyono (2014) sample merupakan bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu. Apabila populasi besar sehingga penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada didalam populasi misalnya dikarenakan keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka penelitian ini dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi. Teknik pengambilan sample ini dipilih karena jumlah populasi penelitian tidak lebih dari 100. Apa yang diambil dari sample itu akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sample yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Dalam penelitian ini menggunakan teknik penarikan sample secara Non Probability Sampling teknik dengan memakai sampling jenuh yaitu populasi dan sample diambil adalah seluruh karyawan jika populasi dibawah 100 orang. Dengan sebab itu, sample dalam penelitian pada PT. Ejukha Kota Bengkulu yang jumlah populasinya sebanyak 40 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data didalam kegiatan penelitian ini sangat berarti dikarenakan berhubungan dengan tersedianya data suatu informasi yang diperlukan agar menjawab permasalahan didalam penelitian, Ada pun kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini, sehingga kesimpulan yang diambil benar. Oleh sebab itu, penelitian metode pengumpulan data wajib dilaksanakan dengan tepat agar mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam rangka melaksanakan analisis terhadap pembuktian jawaban yang diduga sementara ataupun hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan.

Observasi

Menurut sugiyono (2014) observasi yang dilakukan langsung keperusahaan merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada responden ialah karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu.

Kusioner

Sugiyono (2014) kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden agar dapat memberikan jawabannya melalui internet atau pos. Dalam yang di peroleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kusioner (angket) yang ditunjukan kepada responden.

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert sebagai mana untuk mengukur langsung sikap, pendapat, serta persepsi seseorang atau sekelompok tertentu tentang fenomena social.

Tabel 4.
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2014: 168)

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji instrumen biasanya dilakukan pada 22 responden untuk melihat validitas maupun reliabilitasnya. Dalam penelitian ini uji instrumen dilakukan di PT. Roda Teknindo dengan 22 orang responden diluar sample penelitian.

1. Uji Validitas

Menurut sugiyono (2014:202) Uji validitas merupakan hasil penelitian yang valid apabila ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Dalam uji validitas ini menggunakan program spss (*Statistical Produk and Service Solution*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kusioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas sebagai berikut :

1) jika nilai r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan yang diuji pada variabel tersebut dinyatakan valid.

2) jika nilai r_{hitung} tidak positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan yang diujipada variabel tersebut tidak valid.

Untuk melakukan uji validitas item pernyataan pada variable independen dan variable dependen dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} terhadap nilai r_{tabel} Nilai Proabilitas sebesar 0,05 dan $DF = N-2$ dan nilai r_{tabel} didapatkan dari distribusi Tabel R Pearson. .

Rumus uji validitas sebagai berikut:

$$r_x = \frac{N(\sum X_i y_i) - (\sum X_i) (\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2] [n \sum y_i^2 - (n \sum y_i)^2]}}$$

Sumber: sugiyono (2014:286).

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y , dua variabel yang dikorelasikan.

X_i : Jumlah nilai X -i

y_i : Jumlah nilai Y -i

N : Banyaknya data

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan permasalahan terhadap keyakinan terhadap instrumen. Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent serta gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Untuk menguji kebasahan kusioner *Alpha Cronbach*. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60 (Sigiyono, 2014:220).

Dalam penelitian ini uji rebiliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik formula *Alpha Cronbach* serta menggunakan program SPSS for windows.

Rumus :

$$r_1 = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Sumber : Sugiyono (2014)

Keterangan:

r_1 : Koefisien reliabilitas alpha cronbach

K : Jumlah butir item pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: Varian responden

$\sum \sigma t^2$: Jumlah varian skor total

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Data yang terkumpul dalam penelitian ini akan dianalisis secara deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi rata-rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel penelitian. Persepsi responden diukur dengan menggunakan skala *likert* mulai dari ‘Sangat Tidak Setuju’ dengan skor 1 sampai dengan ‘Sangat Setuju’ dengan skor 5.

Untuk membantu mendeskripsikan jawaban responden tersebut, dilakukan perhitungan frekuensi dan nilai rata-rata dengan rumus yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2018), berikut ini:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah besarnya interval diketahui, maka selanjutnya dibuat rentang skala sehingga dapat ditentukan kategori penilaian persepsi responden terhadap variabel penelitian. Adapun kategori penilaian responden pada masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Kategori Penilaian Responden

No	Interval	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,61	Tidak Baik
3	2,62 – 3,42	Cukup Baik
4	3,43 – 4,23	Baik
5	4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2018)

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2013) regresi berganda digunakan meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda menurut sugiyono (2013) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = kinerja

X_1 = perencanaan SDM

X_2 = rekrutmen

X_3 = seleksi

X_4 = penempatan

A = nilai konstanta

ϵ = erorr

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan pada pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Terdapat asumsi mengenai koefisien determinasi sebagai berikut: Nilai R^2 berada diantara 0 dan 1 atau ($0 < R^2$). Menurut Sugiyono (2013) rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R^2 = Besarnya Kontribusi

3.8 Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis data/ informasi yang diperoleh dari hasil pengumpulan data diatas bisa diolah sesuai dengan jenis data kemudian disajikan dalam bentuk table dan angka metode statistic sebagai berikut:

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian pengujian hipotesis menggunakan uji t. Uji t ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel-variabel independen lainnya konstan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

$$t = \frac{b}{sb}$$

Sumber: Sugiyono (2014)

Dimana b adalah nilai parameter dan Sb merupakan *standart error* dari b. *Standart error* masing-masing parameter dihitung dari akar varian masing-masing. Adapun kriteria yang digunakan :

1. jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau $\text{Sig} < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perencanaan SDM (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Apabila variabel Rekrutmen didapatkan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau $\text{Sig} < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Apabila variabel Rekrutmen didapatkan nilai t_{hitung} negative $> \text{nilai } t_{tabel}$ atau $\text{Sig} < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Negatif dan signifikan antara Seleksi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Apabila variabel Rekrutmen didapatkan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ atau $\text{Sig} < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Pengujian secara umum simultan digunakan untuk mengetahui apakah variable independen independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

1. Apabila nilai $f_{hitung} > \text{nilai } f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara variable independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
2. Apabila nilai $f_{hitung} < \text{nilai } f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variable independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Uji simultan juga bisa dilakukan dengan melihat nilai Signifikansi f pada t test hasil analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$).

1. Jika nilai $\text{sig} > \text{nilai } \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).
2. Jika nilai $\text{sig} < \text{nilai } \alpha$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden terhadap item pernyataan yang ada pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Kinerja Karyawan (Y) berada pada 3,95, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,43-4,23) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya memiliki janji kuat terhadap perusahaan) diangka 4,25 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa terikat dengan perusahaan dan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan. Komitmen yang kuat ini cenderung membuat karyawan lebih produktif, loyal, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

Namun disisi lain, terdapat nilai terendah pada pernyataan (Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jumlah unit pekerjaan yang diberikan dalam kurun waktu tertentu dan Saya dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang saya miliki untuk memaksimalkan hasil kerja saya) diangka 3,90. Hal ini dikarenakan karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan. Ini menjadi perhatian penting bagi manajemen karena dapat mempengaruhi efisien dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Beberapa factor yang mungkin menjadi penyebab antara lain beban kerja yang terlalu tinggi, kurangnya pelatihan atau masalah manajemen waktu yang kurang efektif.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perencanaan SDM (X1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Perencanaan SDM (X1) akan ditampilkan pada skor jawaban responden pada variabel Perencanaan SDM (X1) berada pada 4,08, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,43-4,23) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Karyawan akan diberhentikan apabila melakukan kesalahan sesuai aturan perusahaan) diangka 4,17. Hal ini mencerminkan pemahaman dan penerimaan yang kuat dikalangan karyawan mengenai kedisiplinan. Tingginya nilai aspek ini bahwa karyawan memiliki ekspektasi yang jelas terhadap keadilan dan konsistensi yang jelas dalam peraturan.

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Setiap karyawan dapat program kesejahteraan (asuransi kesehatan) agar menjaga loyalitas karyawan Setiap karyawan dapat program kesejahteraan (asuransi kesehatan) agar menjaga loyalitas karyawan) diangka 4,01. Hal ini mengidentifikasi bahwa kurangnya program kesejahteraan karyawan ini yang membuat karyawan tidak loyalitas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga kinerja mereka menurun. Dengan demikian karyawan akan merasa tidak terlibat dan memiliki pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka lebih memahami mengapa program pengembangan dan kesejahteraan tentu ditawarkan dan bagaimana program tersebut dapat membantu karyawan meningkatkan kompetensi dan daya saing dalam perusahaan. Hal ini akan meningkatkan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam program pengembangan yang disediakan oleh perusahaan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekrutmen (X2)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Rekrutmen (X2) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Rekrutmen (X2) berada pada 4,07, maka

merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,43-4,23) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Proses rekrutmen calon pelamar di PT. Ejukha Kota Bengkulu telah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan) diangka 4,27. Hal ini mengidentifikasi bahwa adanya analisis kebutuhan tenaga kerja yang mencakup evaluasi terhadap jumlah, kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi yang diinginkan. Rekrutmen dilakukan dengan memperhatikan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi jabatan, sehingga calon tenaga kerja yang direkrut memiliki keterampilan dan pengalaman yang relevan.

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Pelamar yang melamar di PT. Ejukha Kota Bengkulu semuanya sudah memenuhi persyaratan yang diberikan oleh pihak perusahaan) diangka 3,97. Hal ini mengidentifikasi bahwa sebagian karyawan merasa proses seleksi administrasi belum sepenuhnya efektif dalam menyaring kandidat yang memenuhi persyaratan. Perusahaan perlu memastikan bahwa persyaratan dapat di rancang secara efektif untuk memenuhi kandidat sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Evaluasi dan peningkatan berkelanjutan dalam proses rekrutmen sangat penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Seleksi (X3)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Seleksi (X3) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Seleksi (X3) berada pada 4,08, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,43-4,23) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Perusahaan melakukan tes kepribadian untuk mengetahui sifat dan sikap pelamar) diangka 4,15. Hal ini mengidentifikasi bahwa PT. Ejukha Kota Bengkulu menempatkan kepribadian sebagai prioritas utama dalam memilih calon karyawan dengan menggunakan tes wawancara, keahlian dan keterampilan untuk mendapatkan karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki sifat dan sikap yang sesuai dengan tuntutan perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan. Pada posisi yang sesuai dengan pekerjaan untuk mengetahui sifat dan sikap karyawan dalam menghadapi konsumen dan pekerjaan yang tidak berhadapan langsung dengan konsumen. Dengan tes kepribadian sifat dan sikap kita dapat mengetahui karyawan yang teliti, disiplin, tanggung jawab serta patuh terhadap aturan pekerjaan di perusahaan.

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Latar belakang pendidikan merupakan hal yang paling utama dalam proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan) diangka 4,02. Hal ini mengidentifikasi bahwa ketidak sesuaian antara pendidikan dan pekerjaan sebagai lulusan manajemen tanpa pemahaman teknik yang bekerja sebagai pengawas proyek konstruksi bias kesulitan membaca gambar teknis dan memahami spesifikasi material, Mengabaikan prosedur keselamatan kerja, gagal memahami standar konstruksi, dan kesulitan dalam berkoordinasi dengan tim teknis sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penempatan (X4)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Penempatan (X4) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Penempatan (X4) berada pada 4,04, maka merujuk pada skala tanggapan responden terhadap variabel (3,43-4,23) termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Cara bekerja saya sesuai dengan standar dari PT. Ejukha Kota Bengkulu) yaitu diangka 4,22. Hal ini mengidentifikasi bahwa perusahaan telah berhasil menempatkan karyawan pada posisi sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka, serta memberikan standar kerja yang jelas dan terukur.

Dengan adanya standar kerja yang jelas karyawan memiliki pemahaman yang sama mengenai apa yang diharapkan dari mereka, bagaimana mencapai target kinerja, dan bagaimana kinerja mereka dievaluasi. Hal ini dapat meningkatkan efisien kerja, mengurangi kesalahan dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penempatan yang tepat dimana karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan minat, bakat dan kepuasan karyawan. Karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri yang terbaik bagi

perusahaan. Hal ini juga dapat mengurangi *turnover* karyawan dan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan maksimal dan Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan beban atau tugas yang saya kerjakan) yaitu diangka 3,97. Hal ini mengidentifikasi bahwa karyawan merasa kurang memiliki kemampuan atau wewenang untuk mengatasi situasi-situasi yang tidak terduga yang mungkin terjadi diperusahaan. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mengatasi situasi yang tidak terduga adalah hal yang terpenting sehingga karyawan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga memberikan standar kerja yang jelas, memastikan penempatan yang tepat, dan memberdayakan karyawan untuk menghadapi situasi yang tidak terduga pada akhirnya akan mendukung kesuksesan perusahaan dalam industri konstruksi properti yang kompetitif.

Analisis Persamaan regresi

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara serentak atau bersama-sama. Selain itu, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 6
Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.867	1.138		8.669	.000
	TOT_X1_PSDM	.155	.038	.177	4.104	.000
	TOT_X2_REKRUTMEN	.202	.051	.260	4.000	.000
	TOT_X3_SELEKSI	-.404	.046	-.547	-8.872	.000
	TOT_X4_PENEMPATAN	.566	.029	.926	19.784	.000

a. Dependent Variable: TOT_KINERJA_Y

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.15 diatas didapatkan persamaan regresi linear berganda antara Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Kinerja Karyawan sebagai berikut :

$$Y = 9.867 + 0,155 X_1 + 0,202 X_2 - 0,404 X_3 + 566 X_4$$

- 1) Nilai konstanta 9.876 mempunyai arti bahwa apabila Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan nilainya adalah nol. Maka kinerja karyawan nilainya tetap 9,867.
- 2) Koefisien regresi variabel Perencanaan SDM (X_1) 0,155 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel Perencanaan SDM (X_1) naik satu maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,155 dengan asumsi variabel Rekrutmen (X_2), Seleksi (X_3), Penempatan (X_4) nilainya 0.
- 3) Koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_2) 0,202 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel Rekrutmen (X_2) naik satu maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,202 dengan asumsi variabel Perencanaan SDM (X_1), Seleksi (X_3), Penempatan (X_4) nilainya 0.
- 4) Koefisien regresi variabel Seleksi (X_3) -0,404 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel Seleksi (X_3) turun satu maka nilai kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,404 dengan asumsi variabel Perencanaan SDM (X_1), Rekrutmen (X_2), Penempatan (X_4) nilainya 0.
- 5) Koefisien regresi variabel Penempatan (X_4) 0,566 mempunyai arti bahwa jika nilai variabel Seleksi (X_3) naik satu maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,566 dengan asumsi variabel Perencanaan SDM (X_1), Rekrutmen (X_2), Seleksi (X_3) nilainya 0.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dalam dalam peneltian ini bertujuan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen Perencanaan SDM (X_1) Rekrutmen (X_2) , Seleksi (X_3) dan Penempatan (X_4) secara bersama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen Perencanaan SDM (X_1) Rekrutmen (X_2) , Seleksi (X_3) dan Penempatan (X_4) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel out put hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

Tabel 7
Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.938	.930	.713
a. Predictors: (Constant), TOT_X4_PENEMPATAN, TOT_X1_PSDM, TOT_X3_SELEKSI, TOT_X2_REKRUTMEN				
b. Dependent Variable: TOT_KINERJA_Y				

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari Tabel 4.16 di atas diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0.938. Hal ini menunjukan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen Perencanaan SDM (X_1), Rekrutmen (X_2), Seleksi (X_3) dan Penempatan (X_4) yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 93,8%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan) mampu menjelaskan sebesar 0.62% variasi variabel dependen (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisanya 6,2 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model atau tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau dugaan sementara yang dibuat oleh penulis sebelum melakukan penelitian dengan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu, pada bagian ini hipotesis yang sudah dirumuskan oleh penulis pada bab sebelumnya akan diuji untuk menentukan apakah hasil penelitian menerima atau justru menolak hipotesis penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu pengujian secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan pengujian secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis akan dijelaskan satu persatu beriku ini:

4.1.7.1 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan) secara parsial (individu) berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel *coefficientsa out put* analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 26 for window berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.867	1.138		8.669	.000
	TOT_X1_PSDM	.155	.038	.177	4.104	.000
	TOT_X2_REKRUTMEN	.202	.051	.260	4.000	.000
	TOT_X3_SELEKSI	-.404	.046	-.547	-8.872	.000
	TOT_X4_PENEMPATAN	.566	.029	.926	19.784	.000

a. Dependent Variable: TOT_KINERJA_Y

Sumber: Data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.14 hasil pengujian regresi linear berganda di atas maka dapat dipaparkan masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian pada variabel Perencanaan SDM didapatkan nilai $t_{hitung} = 4.104 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.688$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Perencanaan SDM (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Dari hasil pengujian pada variabel Rekrutmen didapatkan nilai $t_{hitung} = 4.000 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.688$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
1. Dari hasil pengujian pada variabel Seleksi didapatkan nilai $t_{hitung} = -8.872 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.688$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Negatif dan signifikan antara Seleksi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Dari hasil pengujian pada variabel Seleksi didapatkan nilai $t_{hitung} = 19.784 > \text{nilai } t_{tabel} = 1.688$ atau $\text{Sig} = 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Secara Simultan (Uji f)

Uji secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel Anova out put analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *SPSS 26 for window* berikut ini:

Tabel 9
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.606	4	66.652	131.272	.000 ^b
	Residual	17.771	35	.508		
	Total	284.377	39			

a. Dependent Variable: TOT_KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), TOT_X4_PENEMPATAN, TOT_X3_SELEKSI, TOT_X2_REKRUTMEN, TOT_X1_PSDM

Sumber: Data yang diolah 2025

1. Berdasarkan diatas nilai $f_{hitung} = 131.272 > \text{nilai } f_{tabel} = 2.641$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara variable independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

2. Berdasarkan nilai $\text{sig} = 0.000 < \text{nilai alpha } (\alpha = 0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan antara variabel independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Seleksi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Ejukha Kota Bengkulu didapatkan informasi mengenai tanggapan karyawan terhadap variabel perencanaan SDM (X_1), Rekrutmen (X_2), Seleksi (X_3), Penempatan (X_4) dan Kinerja Karyawan (Y) serta pengaruh antara variabel independen (Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Pada sub bab ini akan dijabarkan hasil analisis data penelitian dimulai dengan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sangat penting dalam kinerja karyawan pada PT. Ejukha Kota Bengkulu yang merupakan sistematis untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat, pada waktu yang tepat, dan ditempat yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan SDM yang matang akan membantu perusahaan mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan proyek-proyek konstruksi dan properti yang sedang berjalan atau akan datang. Hal ini mencakup analisis keterampilan, jumlah karyawan yang dibutuhkan, serta perencanaan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Perencanaan SDM yang efektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan memiliki perencanaan SDM yang baik karyawan merasa dihargai dan memiliki kejelasan mengenai peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan juga memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini akan meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Perencanaan SDM bukan hanya sekedar proses administrasi tetapi juga merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan. Dengan memiliki perencanaan SDM yang baik perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang kompeten dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas pekerja, dan inovasi yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar konstruksi dan properti yang semakin kompetitif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Saputra *et al.*, (2020: 194) adanya pengaruh perencanaan sumber daya manusia yang diteliti bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan proses dalam menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja, baik dari secara internal maupun eksternal didalam sebuah perusahaan untuk memperoleh dan menyediakan tenaga kerja yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Menurut Grace *et al.*, (2024:151) Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan kesesuaian karyawan dengan kebutuhan perusahaan, meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan kualitas produk dan layanan, efisiensi operasional, kreativitas inovas dan, peningkatan kepuasan karyawan. Menurut Liana *et al.*, (2024) pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sangatlah signifikan dan dapat mencakup beberapa aspek. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan. Dengan adanya perencanaan ini, perusahaan dapat melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi.

Dengan demikian, perusahaan dapat merekrut karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Dalam kesempatan perencanaan SDM juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi mereka. Dengan memberikan kesempatan pengembangan yang tepat seperti pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja tambahan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ivana & Marzuki (2023) berpendapat pengaruh perencanaan sumber daya manusia dalam Perusahaan harus menerapkan sistem pemeliharaan secara professional dalam pelaksanaannya perusahaan perlu mempertahankan pemeliharaan serta perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan di lingkungan instansi maupun perusahaan. Pemeliharaan yang dimaksud disini adalah untuk karyawan dalam aspek perusahaan memberikan pendidikan, pelatihan, serta pemberian motivasi agar pengembangan sumber daya manusia, jabatan tersebut akan diisi oleh karyawan yang sesuai serta kompeten dibidangnya sehingga tenaga kerja loyal terhadap instansi perusahaan. Dengan begitu dapat memastikan bahwa semua tugas yang diberikan dan tanggung jawab karyawan dapat dilaksanakan dengan baik, efektivitas kinerja karyawan tentu akan sangat maksimal.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen yang efektif akan membantu perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan proyek-proyek konstruksi dan properti yang sedang berjalan atau akan datang. Rekrutmen yang berhasil akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Ketika perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas karyawan akan lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang berkompeten juga lebih produktif dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Rekrutmen yang efektif harus terintegrasi dengan strategi bisnis perusahaan. Rekrutmen bukan hanya sekedar proses mengisi kekosongan posisi tetapi juga merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas. Perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, rekrutmen yang dilakukan akan lebih terarah dan menghasilkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Saputra Dwi *et al.*, 2023) dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, proses rekrutmen mempunyai peran yang sangat penting karena para karyawan yang direkrut itulah nanti yang akan menggerakkan seluruh aspirasi dan merealisasikan tujuan perusahaan secara administrasi dan operasional. Kinerja yang baik dan berkualitas boleh dicapai melalui proses perekrutan karyawan yang baik dan menepati segala prosedur dan teknik rekrutmen. Karena itulah proses rekrutmen karyawan boleh dikatakan sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sakti *et al.*, (2023) bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan tersebut timbul karena terdapatnya proses rekrutmen yang lengkap dan tepat akan membantu perusahaan dalam merekrut karyawan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang telah ditentukan berdasarkan deProposal Penelitian jabatan (*job description*) yang dibuat perusahaan melalui serangkaian tahapan dalam analisis jabatan (*job analysis*). Karyawan yang bersangkutan pun mampu untuk menjalankan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga kinerja yang tinggi pun akan secara otomatis mampu untuk dicapainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Sudarta *et al.*, 2022) apabila terdapat baik atau buruknya rekrutmen yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan pula baik buruknya kinerja karyawan yang akan dihasilkannya. Pengaruh

rekrutmen terhadap kinerja karyawan merupakan aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan distribusi jawaban responden. Perusahaan lebih memperhatikan lagi cara mereka pada saat menarik karyawan baru apabila merekrut karyawan tidak sesuai apa yang diharapkan perusahaan maka kinerja karyawan tersebut akan membuat kinerja karyawan menurun serta begitu juga sebaliknya akan berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Putra, 2023) Rekrutmen merupakan suatu tingkat kenaikan yang akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Rekrutmen merupakan suatu proses dalam mencari, menemukan calon karyawan agar dapat dipekerjakan dalam suatu perusahaan atau instansi, perencanaan yang matang dan komitmen terhadap pentingnya pelatihan sehingga mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi berdampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi yang tidak matang dan tidak sesuai dengan prosedur perusahaan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan akan menurun. Seleksi karyawan merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik dari sekian banyak pelamar untuk mengisi posisi yang kosong di perusahaan. Proses seleksi yang baik mencakup metode yang beragam seperti wawancara, tes kemampuan, tes kesehatan, dan referensi.

Seleksi yang tidak tepat dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terpilih melalui proses seleksi yang tidak ketat atau tidak relevan cenderung tidak memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan juga tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi dan komitmen terhadap perusahaan. Hal ini akan berdampak menurunnya produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini juga berdampak terhadap perusahaan karyawan yang tidak berkompeten akan membutuhkan lebih banyak pelatihan dan bimbingan yang akan memakan waktu dan biaya perusahaan. Kesalahan dalam seleksi juga dapat menyebabkan turnover karyawan yang tinggi, yang berarti perusahaan harus terus menerus mencari dan melatih karyawan baru. Dengan demikian, akan mengganggu produktivitas perusahaan dan berdampak pada kerugian finansial.

Seleksi yang tepat juga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang terpilih melalui proses seleksi yang tepat, relevan dan promosi internal untuk mengisi jabatan kosong yang lebih tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat. Seleksi yang efektif akan membantu perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang sedang berjalan atau yang mendatang. Oleh karena itu perlunya seleksi yang matang dan terintegrasi dengan strategi bisnis perusahaan agar dapat melakukan seleksi yang efektif dan mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syamsudin & Gentari, 2021) adanya pengaruh negatif namun signifikan antara pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan Hal ini menunjukkan bahwa seleksi merupakan hal yang sangat penting, dalam menentukan calon karyawan sehingga harus dilaksanakan dengan tepat dan cermat agar benar-benar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam perusahaan dan semua kegiatan serta tugas perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar sehingga kinerja karyawan akan menjadi berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novia Ruth dengan Judul Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi, dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati Medan hasil dimana menunjukkan variabel Seleksi dengan signifikansi sejumlah $0,024 < 0,05$. Hasil ini penelitian ini juga sejalan dengan pendapat (Silaen *et al.*, 2022) seleksi yang baik akan menentukan pekerja calon karyawan yang akan diterima didalam perusahaan semakin meningkat. Aktivitas seleksi karyawan pada umumnya berpusat pada ilmu, keahlian dan kapasitas para calon pelamar kerja. Tanpa adanya kesesuaian yang baik antara ilmu, keahlian dan kapasitas calon pelamar serta tuntutan aktifitas peluang prestasi pekerjaan

akan menurun, perputaran dan absensi akan meningkat ini akan timbulnya masalah-masalah sumber daya manusia lain yang tinggi.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan merupakan faktor yang penting dalam menentukan efektifitas dan produktifitas di suatu perusahaan. Keberhasilan proyek konstruksi dan pengembangannya sangat bergantung pada tenaga kerja yang terampil, kompeten, dan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka. Oleh karena itu, perencanaan SDM yang matang, terutama dalam hal penempatan karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

Penempatan karyawan yang tepat memungkinkan karyawan bekerja sesuai dengan kompetensi dan pengalaman mereka sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan yang sesuai dengan keahlian karyawan dapat mengurangi kesalahan dalam pekerjaan serta meningkatkan hasil akhir proyek yang dikerjakan. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan minat mereka akan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dampak positif dari penempatan yang tepat juga terlihat dalam koordinasi dan kerja sama tim.

Di industri konstruksi keberhasilan suatu proyek sangat bergantung pada kinerja karyawan tim mulai dari manager proyek, insinyur, tenaga teknis, hingga sales marketing. Jika karyawan ditempatkan dengan baik, komunikasi dan koordinasi dalam tim akan lebih lancar, mengurangi kesalahan paham dan meningkatkan efisiensi kerja. Dengan demikian, proyek dapat diselesaikan dengan jadwal dan standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Manajemen perusahaan harus terus mengevaluasi dan memperbaiki strategi penempatan karyawan agar dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maartje Paais, 2020) pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara Penempatan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja merupakan pemberian tanggung jawab kepada para pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Penempatan (placement) hal ini berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dengan pekerjaan yang akan dikerjakan dalam suatu perusahaan. Dengan penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian, kemampuan, dan kecapaian diharapkan akan ada peningkatan kinerja karyawan untuk perusahaan (Purwoko, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sandra, 2022) penempatan merupakan dimana menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan kerja, baik penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan atau pekerjaan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menentukan serta mendapatkan karyawan kompeten yang dibutuhkan suatu perusahaan, karena agar penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan. Dalam melakukan proses penempatan perlu memperhatikan beberapa faktor yaitu pengalaman, pendidikan, keterampilan kerja serta pengetahuan kerja. PT RHB Sekuritas melakukan penempatan kerja sesuai faktor yang ada dimana melihat tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan kerja. PT RHB Sekuritas mengutamakan pengangkatan karyawan dari dalam perusahaan kepada karyawan lama terlebih dahulu dan selanjutnya kalau masih dibutuhkan calon tenaga kerja lain maka akan dibuka lowongan baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (R. Gunawan & Onsardi, 2020) penempatan merupakan proses yang sangat penting dalam mendapatkan karyawan baru yang kompeten dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan serta kemampuan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan kerja pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan baik secara kualitas, kuantitas serta secara ideal. Penempatan dikatakan ideal dan

benar jika penempatan yang dilakukan dalam sebuah kantor Mandiri Tunas Finance sesuai dengan bidang serta keahlian yang dimiliki karyawan. Kesalahan yang sering dialami oleh perusahaan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang serta keahlian yang sangat tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Dengan adanya penempatan karyawan yang tepat dalam suatu perusahaan, kebutuhan dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan terhadap kinerja karyawan
5. Terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In Budi Rahmat Hakim (Ed.), *Aswaja Pressindo* (1st ed.). Aswaja Pressindo. www.aswajapressindo.co.id
- Achamad Sudiro. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Amalia, R. (2017). *Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai*. 77. <http://eprints2.ipdn.ac.id/487/1/buku.pdf>
- Ariani, R., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabalong. *Japb*, 4(2), 1735–1748.
- Asike, A. (2021). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang X. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(3), 1990–1998. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing). In M. Asmike (Ed.), *Unipma Press* (Metik Asmi, Vol. 3, Issue 1). UNIPMA PRESS Universitas PGRI Madiun.
- Avena, R. E. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta [Skripsi]*. Institut Agama Islam Negri Salatiga.
- Balqis Sharah. (2019). *Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indako Trading CO Krakatau Kota Medan [Skripsi]*. Universitas Medan Area.
- Dzahabiyyah, Z., Zunaidah, & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang Zayyan. *19*(1), 219–234.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grace, V., Charlita, A., Hardini, & Rizky. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 144–155. <https://doi.org/3135>
- Gunawan, I., Rizka Akbar, I., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., & Selatan, T. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gama Group Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1065–1075. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Gunawan, R., & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(2), 225–231. jurnal.imsi.or.id/index.php/jimb/
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM* (1st ed.). Laksana.
- Haryati, S. (2022). The Effect of Recruitment and Job Placement on Employee Performance at PERUMDAM Tirta Darma Ayu. *International Journal of Social Health*, 1(2), 69–78. <https://doi.org/10.58860/ijsh.v1i2.13>
- Hasibuan Melayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (editisi re). PT. Bumi Aksara.
- Heni Oktaviani. (2020). *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN(Persero) ULP Bintuhan Kabupaten Kaur [Skripsi]*. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. In M. M. Dr. Meithiana Indrasari, S.T. (Ed.), *Yogyakarta: Indomedia Pustaka* (1st ed.). Indomedia Pustak.
- Islami, I. C., Sari, N. A., Akbar, A., & Mawardi. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan MELALUI Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong). *Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif Dan Kualitatif Pada Metode Penelitian*, 23(1), 92–108.
- Ivana, T., & Marzuki, F. (2023). Pengaruh Perencanaan SDM, Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai . *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(3), 122–138. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/6344>
- Khaenlman, Marnisah, L., Ldrus, S., LrawatiLaila, Yuary, F. H., Eni Erwant:iningsih, Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, H. N., Natan, N., Mutinda Teguh Widayanto, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In K. C. A. Rizky & Cetakan (Eds.), *Bookchapter* (1st ed.). CV. AA. R IZKY.
- Kristanto, Saragih, M., & Triyanti Purba, D. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55–66. <https://doi.org/10.36985/qn79b341>

- Liana, Y., P, D. R., Salim, A., & Lating, A. (2024). *Pengaruh Perencanaan SDM, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Biboki Selatan (Nusa Tenggara Timur)*. 11(1).
- Maartje Paais. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *Maatjce Paais - Universitas Kristen Indoensia Maluku*, 1(2), 247–259. <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Muliyati, Yunaz, H., & Bachri, S. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Ritel. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA*, 8(4), 1502–1512. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35026>
- MWITA, K. M., NZULWA, PhD, J., & KAMARA, PhD, M. (2023). the Influence of Compensation Practices on Performance of Savings and Credit Co-Operative Societies in Tanzania. *JOURNAL OF MANAGEMENT AND ENTREPRENEURSHIP RESEARCH*, 3(2), 121–133. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v10i4.2768>
- Nathasia Laurenci Panaha, W. A. A. J. J. R. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, 3(4), 297–303. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/41405>
- Ni'mah, S. K., Zulfawati², D., & Suriani. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BANK MEGA SYARIAH KANTOR CABANG MATARAM. *Universitas Islam Negeri*, July. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.19941.41449>
- Ninawati, Fransiska Liska, Veronika Tiara, & Yusawinur Barella. (2024). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen dan Seleksi. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 151–157. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1011>
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 353–359.
- Pramestiatama, I. F., Devi, A. O. T., & Primasanti³, Y. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Excellence Qualities Yarn Inesa. *Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro Dan Informatika*, 3(2), 289–298. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v4i2.2579>
- Purwoko, D. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kota Blitar. *Journal Online Universitas Islam Kadiri*, 20(1), 33–42. <https://www.academia.edu/download/86978412/389321099.pdf>
- Putra, rio nuraewan. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekolah Olahraga Negeri Sriwijaya Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (J-MaBis)*, 2(2), 1–7.
- Rafikah, Khuzain, & Zainuli, M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjar Baru. *AL – KALAM Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 46–54.
- Ragilio, A. D. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja

- Karyawan PT Cipta Karya Buana. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/14496>
- Rahma, A. (2024). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Akuntata Prima Consulting. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 904–918.
- Ramdhan Muhammad. (2023). Perencanaan Dan Pengembangan SDM. In M. M. Dr. Muhamad Ridwan (Ed.), *Science Signaling* (1st ed., Vol. 11, Issue 551). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup. <http://webs.ucm.es/info/biomol2/Tema01.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.addr.2009.04.004>
- Rawis, V. M. S., Ventje Tatimu, & Wehelmina Rumawas. (2021). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensiterhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 319–324. <http://repository.univ-tridianti.ac.id/id/eprint/531>
- Razak, N., Rusni, & Ramdhan, I. (2021). Penempatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja dn Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya (JIB) Desember, 2021*(2), 1907–5480.
- Remianus Klau, & Rifki Suwaji. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Mitra Anugerah, Sidoarjo Remianus. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen (JREM)*, 14(3), 199–205. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.186>
- Rivai, & Ella. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Sakti, S. H., Ikhsan, M., Abdoellah, M. N., Zabidi, I., & Anggara, A. (2023). Pengaruh rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT LT di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1–10. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v8i1.1036>
- Sandra, J. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rhb Sekuritas Kantor Pusat Wisma Mulia Building Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(2), 146–166. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v11i2.538>
- Santovi, M. K. (2022). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab.Kediri. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 96–104.
- Saputra Dwi, A., Puji, K., & Emi, S. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Cemerlang Unggas Lestari). *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 143–151.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan kantor perwakilan bank indonesia provinsi bengkulu. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197.
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal EK&BI*, 4, 2620–7443. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.370>
- Siagan, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (24th ed.). Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Andal Sejati Medan.

- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Mayruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Riamli, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In U. Taufik (Ed.), *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sudarta, S., Trihandayani, Z., & Suhadi, A. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 295–308. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.96>
- Sudiantini, D., Suhatman, R. C., Meilizar, R. K., Ismawan, R. J., & Aristawidya, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(2), 199–211.
- Sudiro Ahmad. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). UB Press.
- Sugiarti, E. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif. In Wahyudi (Ed.), *Pharmacognosy Magazine* (1st ed., Vol. 75). PT Dewangga Energi Internasional Anggota IKAPI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. In G. Kusjono (Ed.), *Tangerang : Asmoro Media Tama* (1st ed.). Asmoro Mediatama.
- Surbakti, T. B. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, pengalaman Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemuning Mitra Persada Cabang Klaten [Skripsi]*. Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Yogyakarta.
- Suwanto, & priansa, D. . (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (1st ed.). Alfabeta.
- Syamsudin, & Gentari, R. E. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional Di Kota Cilegon. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 5(1), 25–33.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., & Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kurniawan). (Grup CV. Widina Media Utama).
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.
- Yuliyanti, Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 676–688.