

**PENGARUH BUDAYA SISTEMATIS REKRUITMEN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.POS INDONESIA CABANG
SIBOLGA**

Yanti Feronika Siregar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga/Tapanuli Tengah

yantiferonika1@gmail.com

Nelly A. Sinaga

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga

nellysinaga1964@yahoo.com

Heriyawan Hutagalung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Alwashliyah Sibolga

heriyawanhutagalung@gmail.com

Abstract. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of systematic recruitment and job placement on employee performance at PT. Sibolga branch of Pos Indonesia. The type of research used is descriptive. The sample in this study were employees at PT. Pos Indonesia sibolga branch, totaling 22 people. The data used is secondary data. Primary data was collected using a questionnaire. The analytical method used is descriptive analysis method and statistical analysis method, namely by multiple linear regression analysis where the data processing uses the SPSS 25 program for windows. The use of regression analysis is intended to see the influence of the variables of the recruitment and job placement system together. The results of the study show that the variables of the recruitment and job placement system have a joint effect on employee performance at PT. Sibolga branch of Pos Indonesia. From the calculation of the coefficient of determination obtained by 78.96%. This means that what happens to the dependent variable (employee performance) is 78.9%. It is determined by the independent variables (systematic recruitment and work placement) and the remaining 21.1% is determined by the factor other things that are not discussed by the author, such as variables and human resources, communication and others. This shows that the recruitment system variable is the dominant variable of the job placement variable and has a direct effect on employee performance.

Keywords: *Recruitment System, Placement, and Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistematis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang sibolga. Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Pos Indonesia cabang sibolga yang berjumlah 22 orang. Data yang digunakan adalah data sekunder. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis statistik yaitu dengan analisis regresi linear berganda dimana proses pengolahan datanya menggunakan program SPSS 25 for windows. Penggunaan analisis regresi ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh variabel sistem rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia cabang sibolga. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 78,96%. Hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variabel terikat (kinerja karyawan) 78,9% ditentukan oleh variabel bebas (sistematis rekrutmen dan penempatan kerja) dan sisanya sebesar 21,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis, seperti variabel dan sumber daya manusia, komunikasi dan lain-lain. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem rekrutmen

Received Februari 30, 2022; Revised Februari 2, 2022; Maret 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address

Pengaruh Budaya Sistematis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia Cabang Sibolga

adalah variabel yang dominan dari variabel penempatan kerja dan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Sistem Rekrutmen, Penempatan, Dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Perusahaan pasti sadar akan hal tersebut dan oleh karena itu perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Dengan maksud suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset (kekayaan) yang sangat berharga, yang harus di pelihara dan di kembangkan, sehingga ia dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri. Perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya, karena sumber daya manusia adalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Oleh sebab itu wajarlah apabila penyusunan strategi sumber daya manusia harus relevan terhadap strategi perusahaan. Seluruh kegiatan melalui fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia diarah untuk mewujudkan sasaran pokok sumber daya manusia, yaitu mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam perusahaan dengan memenuhi prinsip *the right man on the right job*.

Perekutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika *supply* sumber daya manusia terbatas, dimana hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga perusahaan – perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada (persaingan).

Rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas dan penempatan yang sesuai di bidang keahliannya, maka perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, namun jika rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas sudah dilakukan tetapi penempatan tenaga kerja tidak tepat dan tidak pada bidang keahliannya maka dapat mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan tenaga kerja tersebut. Akibatnya perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh sebab itu, perekrutan dan penempatan harus saling keterkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal.

Penempatan merupakan suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai suatu tujuan, target atau anggaran yang telah ditetapkan karena suatu kegiatan operasional yang dilaksanakan dapat tercapai secara optimal apabila para pengelolanya mempunyai kemampuan, pengalaman serta keahlian dalam upaya memperoleh hasil yang optimal. Kesalahan dalam penempatan karyawan akan mengakibatkan timbulnya konflik pada diri karyawan berkaitan dengan pekerjaannya yang kemudian dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kegairahan kerja sehingga pada akhirnya mengakibatkan penurunan produktifitas kerja. Untuk mengetahui proses penempatan yang dilaksanakan berhasil atau tidak, yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan mengevaluasi perilaku dan kinerja kerja karyawan kedalam bentuk penilaian kinerja kerja.

Hal yang sangat diharapkan oleh pihak manajemen PT Pos Indonesia Cabang Sibolga adalah bagaimana profitabilitas tercapai dengan maksimum, dengan ditematkannya

karyawan pada bidang-bidang tertentu yang sesuai dengan klasifikasi jabatan yang telah ditetapkan.

KAJIAN TEORITIS

Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon anggota yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didaptkannya sejumlah calon. Rekrutmen juga dikatakan sebagai upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang yang paling akhir dan keberhasilan suatu proses penarikan diukur dengan didaptkannya calon yang sangat baik, dan ketidakberhasilan perekrutan berarti tidak didaptkannya calon yang paling berpotensi perusahaan harus melakukan rekrutmen yang terus-menerus karena senantiasa terdapat jabatan yang kosong, secara alamiah terjadi akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri pensiun (pergantian) tambahan kegiatan (pengembangan) dan lain-lain.

Dari setiap pekerjaan dalam organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Tetapi dalam pada itu organisasi pun mutlak perlu menanamkan keyakinan dalam diri para pegawainya bahwa dengan komitmen penuh pada organisasi, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para pegawainya itu akan terwujud dan terpenuhi. Ardhana (2012:82), mendefinisikan penempatan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan. Penempatan karyawan merupakan penugasan seorang pekerja pada suatu jabatan atau unit kerja dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Penempatan merupakan pengisian jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Berdasarkan pendapat dari para ahli mengenai pengertian penempatan karyawan, maka disimpulkan bahwa penempatan.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian survei deskriptif. Penelitian survei eksplanasi adalah jenis penelitian survei yang bertujuan untuk menjelaskan adanya pengaruh Sistematis Rekrutmen, dan Penempatan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Sibolga.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu:

- a) Kuesioner merupakan daftar pertanyaan mengenai variabel yang diteliti dalam penelitian ini yang akan di isi oleh responden
- b) Wawancara yaitu suatu cara untuk mengumpulkan data atau bahanketerangan dengan mengadakan Tanya jawab dan tatap muka langsung dengan pihak perusahaan yang berwenang mengenai masalah yang diteliti.
- c) Studi dokumentasi, dilakukan dengan meneliti dokumen dan bahan tulisan dari perusahaan, jurnal, skripsi, buku dan jelajah internet.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Uji angket (Uji questioner) yang dipakai sebagai alat/bahan yang digunakan untuk memperoleh data, perlu dilakukan uji alat tersebut yang lazim disebut juga uji instrumen. Pada hal uji instrumen ini paling tidak digunakan dua pendekatan uji atau uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan sebelum angket (questioner) ini diterapkan langsung pada objek penelitian oleh karena itu perlu uji coba pada objek penelitian tersebut akan tetapi dengan sampel yang lebih kecil dari objek penelitian yang sebelumnya. Satu hal yang perlu diperhatikan terlupakan tentunya angket sebagai alat tadi sebelum nya telah tersusun, terkonstruksi dengan pertimbangan teori, pendapat para ahli dan fakta di lapangan. **Sugiyono (2012 : 350)** lebih lanjut dikatakan persyaratan sebagai alat apabila terpenuhinya uji validitas dan uji realibilitas.

Uji validitas

Pengujian validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Menurut **Situmorang dan Lufti (2012: 75)** bahwa “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan (mengukur) data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.

Uji reliabilitas

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat tersebut reliabel. Menurut **Situmorang dan Lufti (2012:79)** reliabilitas adalah “ Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan”.

Selanjutnya, **Situmorang dan Lufti (2012:82)** menjelaskan “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,8 reliabilitas sangat baik, tinggi / meyakinkan $0,7 < Cronbach Alpha > 0,8$ reliabilitas baik dan *Cronbach Alpha* < 0,7 kurang meyakinkan”.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas.

Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam analisis parametrik salah satu persyaratan pengujian yang wajib dipenuhi yakni uji normalitas data Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), menurut **Santosa (2015 : 393)** yaitu:

- a. Jika probabilitas $\geq 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Suatu model regresi yang baik haruslah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui dengan meninjau gambar *Normal Probability Plot*. Dapat dikatakan suatu data itu normal, jika titik-titik data penyebaran disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Selain itu normalitas dapat diketahui dengan cara menggunakan kurva histogram. dapat dikatakan data itu normal, jika bentuk kurva memiliki suatu kemiringan yang cenderungimbang pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang sempurna.

a. Heterokedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah sebuah regresi terdapat ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan. Jka varians residu satu pengamatan ke pengamatan lain sama disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau terjadi *heteroskedastisitas*. Memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar *scatterplot* dengan dasar analisis yaitu:

Pada gambar ada titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), dapat diindikasikan terjadi heteroskedastisitas.

Pada gambar tidak ada pola titik-titik yang jelas menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah ada atau tidak hubungan linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (dependen). Asumsi multikolinearitas berlaku untuk analisis regresi linier ganda. Cara untuk mengetahui adanya multikolinearitas sebagai berikut :

Apabila nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* setiap variabel pada masing-masing model regresi bernilai rendah. Indikasi adanya interkorelasi diantara variabel bebas jika nilai VIF > 10.

Apabila proporsi variabilitas pada sebuah variabel besarnya tidak dijelaskan variabel lain ($1-R^2$) disebut juga *Tolerance*. Nilai *tolerance* yang terkecil atau mendekati nilai 0,01 memberikan arti adanya multikolinieritas atau interkorelasi diantara variabel bebas. Jika mendekati 0,99, maka dapat dipastikan tidak ada multikolinieritas. Jika dalam penelitian terjadi multikolinieritas kemungkinan besar akan mengganggu koefisien regresi, khususnya bila koefisien determinasi nilai besar, jika koefisien regresi pada setiap variabel tidak signifikan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda.

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian adalah Analisis Regresi Linear Berganda, analisis regresi linear berganda ini dipilih karena variabel terikat dipengaruhi oleh lebih dari satu variabel bebas atau variabel penjelas. Metode analisis dibutuhkan untuk memecahkan perumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Metode analisis akan berisikan alat yang akan digunakan untuk membuktikan hipotesis apakah dapat diterima atau ditolak nantinya berdasarkan kesesuaian dengan hasil yang diperoleh. Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

di mana:

- Y = Kepuasan konsumen.
- a = Konstanta.
- b₁ = Koefisien regresi variabel diskon.
- X₁ = Diskon.
- b₂ = Koefisien regresi variabel pelayanan.
- X₂ = Pelayanan.
- e = *error term*.

Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *goodness of fit*-nya. *Goodness of fit* terdiri dari nilai koefisien determinasi, nilai *t* dan F.

Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin nilai R^2 mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

Uji Statistik *t*.

Pengaruh Budaya Sistematis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia Cabang Sibolga

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Rumus *t* menurut Sugiyono (2012 : 250) yaitu :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = *t* hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan *t*_{tabel}

Penerimaan atau penolakan hipotesis kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) berarti secara parsial variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) berarti secara parsial variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

d. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi *fit* untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara simultan kedua variabel independen (diskon dan pelayanan) tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (keputusan konsumen).
- 2) Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan kedua variabel independen (diskon dan pelayanan) tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (keputusan konsumen).

Adapun rumus yang digunakan untuk uji signifikansi simultan (Uji Statistik F) menurut Sugiyono (2012 : 292) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel

a. Variabel Sistem Rekrutmen (X1)

Tabel 1
Distribusi frekuensi jawaban dan nilai variabel X1 setiap item

No Item	Frekuensi Jawaban										Jumlah		Rata-rata
	A		B		c		d		E		F	Se	
	F	S	F	S	F	S	F	S	F	S			
1	1 3	6 5	7 8	2 2	6 2	- 6	- -	- -	- -	2 2	99	4,50	
2	3 3	1 5	1 3	5 2	5 5	1 -	- -	- -	- -	2 2	82	3,72	
3	6 3	0 3	5 1	0 6	1 3	- -	- -	- -	- -	2 2	93	4,22	
4	2 2	0 1	9 6	6 3	1 3	- -	- -	- -	- -	2 2	79	3,59	

5	7	3	1	6	-	-	-	-	-	2	95	4,31
		5	5	0	-					2		
6	3	1		2	1	3	-	-	-	2	79	3,59
		5	7	8	2	6				2		
7	8	4	1	5	-	-	-	-	-	2	96	4,36
		0	4	6						2		
8	1	5	1	4	-	-	-	-	-	2	98	4,45
	0	0	2	8						2		
9	1	6		3	-	-	-	-	-	2	10	4,59
	3	5	9	6						2	1	
10	1	5	1	4	-	-	-	-	-	2	99	4,50
	1	5	1	4						2		
Jumlah											41,8	
Rata-rata											3	4,18

sumber : Kuesioner, 2022

Fe = Frekuensi Jawaban

Se = Score (Frekuensi Nilai X)

Menurut **Sugiyono (2010)** skala pengukuran, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval) dengan rumus :

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

keterangan :

c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai observasi terbesar

X_1 = nilai observasi terkecil

$$c = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

5

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus diatas, maka dapat diperoleh nilai interval kelas pada skala likert adalah sebagai berikut :

- Skala nilai antara 4,2 s/d 5,00 digolongkan dengan kategori sangat baik.
- Skala nilai antara 3,4 s/d 4.1 digolongkan dengan kategori baik.
- Skala nilai antara 2,4 s/d 3,2 digolongkan dengan kategori cukup.
- Skala nilai antara 1,5 s/d 2,3 digolongkan dengan kategori kurang baik.
- Skala nilai antara 0,6 s/d 1,4 digolongkan dengan kategori buruk.

Tabel 2
Tabulasi data Kinerja Karyawan dari setiap item

Aspek yang Ditanyakan	No Item	Alternatif Jawaban					Jumlah
		a	b	c	d	e	
Kinerja Karyawan (Y)	1	12	8	2	-	-	22
	2	12	7	3	-	-	22
	3	5	14	3	-	-	22
	4	9	11	2	-	-	22
	5	13	9	-	-	-	22
	6	11	8	3	-	-	22
	7	10	9	1	2	-	22
	8	10	12	-	-	-	22
	9	8	14	-	-	-	22

Pengaruh Budaya Sistematis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia Cabang Sibolga

	10	10	9	3	-	-	22
--	----	----	---	---	---	---	----

Sumber : Kuesioner, 2022

Lebih lanjut untuk mencari frekuensi jawaban nilai variabel Y (Kinerja Karyawan) dari setiap item, dapat dilihat tabel berikut

Uji Validitas

Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi pearson product momen (r) dengan melihat nilai corrected item-total correction program SPSS 25 for *Windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaannya valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid Setelah dilakukan pengelohan data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25, diperoleh hasil seperti dibawah ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Validitas butir pertanyaan variabel X1

	Corrected Item- Total Correlation	r table	Validitas
VAR0000 1	0,818	0,4227	Valid
VAR0000 2	0,895	0,4227	Valid
VAR0000 3	0,604	0,4227	Valid
VAR0000 4	0,887	0,4227	Valid
VAR0000 5	0,700	0,4227	Valid
VAR0000 6	0,495	0,4227	Valid
VAR0000 7	0,926	0,4227	Valid
VAR0000 8	0,662	0,4227	Valid
VAR0000 9	0,587	0,4227	Valid
VAR0001 0	0,565	0,4227	Valid

Sumber :Output SPSS, 2022

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat dari setiap item pertanyaan (VAR00001-VAR00010), Corrected Item Total nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,4227) dengan nilai terendah 0,495 dan tertinggi 0,926. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur sistem rekrutmen (X1).

Uji Realibilitas

Setelah mengetahui seluruh pernyataan valid, maka akan dapat disimpulkan uji reliabilitas dari quisioner tersebut. Jawaban responden terhadap pernyataan diakatakan realible jika masing-masing pernyataan dijawab secara konsisten. Uji realibilitas tersebut menggunakan koefisien Cronbach Alpa memiliki nilai besar dari 0,60.

Adapun hasil dari uji realibilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Uji Realibilitas Variabel Penelitian

No.	Item	Cronbach's Alpha	N of Item	Ket
1.	Sistem Rekrutmen (X1)	0,890	10	Reliabel
2.	Penempatan Kerja (X2)	0,948	10	Realiabel
3.	Kinerja Karyawan (Y)	0,812	10	Realiabel

Sumber :Output SPSS, 2022

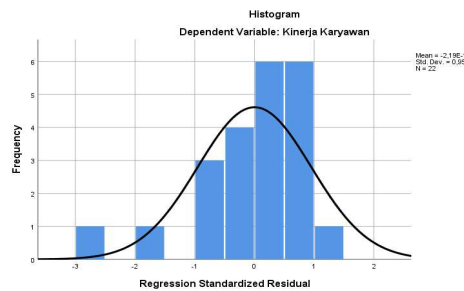
Uji Normalitas

Ada dua cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah resudar berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan analisa grafik dan uji stastic, pada penelitian ini akan digunakan kedua-duanya yaitu analisa grafik dan uji stastik.

a. Analisa Grafik

Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik histogram. Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati ditribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng. Pada penelitian ini data pada grafik histogram berbentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan distribusi datanya adalah normal. Dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 1
Grafik Histogram Variabel Sistem Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber :Output SPSS, 2022

Regresi Linear Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y, dilakukan dengan perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standar dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	----------------------------	---	------	-------------------------

Pengaruh Budaya Sistematis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia Cabang Sibolga

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,090	4,823		,641	,529		
	Sistem Rekrutmen (X1)	,729	,111	,754	6,589	,000	,845	1,183
	Penempatan Kerja (X2)	,186	,082	,259	2,259	,036	,845	1,183

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil data diatas pada tabel yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,090 + 0,729 (X1) + 0,186 (X2)$$

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah :

a. $b_0 = 3,090$

Persamaan regresi diatas terdapat nilai b_0 atau nilai konstanta sebesar 3,090. Hal ini menunjukkan angka yang positif yang artinya Sistem rekrutmen (X1) dan Penempatan kerja (X2) ini memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. $b_1 = 0,729$

Nilai koefisien dari variabel sistem rekrutmen (X1) adalah positif dan berpengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai (X1) sebesar 0,729 dan signifikansi menunjukkan angka $\alpha = 0,00$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Sistem rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

c. $b_2 = 0,186$

Nilai koefisien dari variabel penempatan kerja (X2) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Halini dapat dilihat dari nilai (X2) sebesar 0,186 dan signifikansi menunjukkan angka $\alpha = 0,03$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan penempatan kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji T

Langkah selanjutnya adalah mencari nilai t hitung dengan tujuan untuk mengetahui apakah Hipotesa yang diajukan ditolak atau diterima yang dapat diketahui dengan cara-cara sebagai berikut :

- Membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan ketentuan :
- Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka Hipotesis alternatif (H_a) diterima dan Hipotesis 0 (H_0) ditolak.
- Apabila t hitung lebih kecil dari tabel maka Hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan Hipotesis (H_0) diterima.
- Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu $dk = 2$, dalam hal ini nilai $n = 20$ maka $dk = 22 - 2 = 20$.
- Setelah nilai dk diketahui maka nilai t tabel (nilainya telah diketahui dalam t tabel t) untuk dk 18 pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2.085.

Untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan atau tidak, perlu dilakukan pengujian Hipotesis dengan menggunakan program SPSS, yaitu :

Tabel 6
Hasil Uji

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,090	4,823		,641	,529		
	Sistem Rekrutmen (X1)	,729	,111	,754	6,589	,000	,845	1,183
	Penempatan Kerja (X2)	,186	,082	,259	2,259	,036	,845	1,183

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan besarnya pengaruh masing- masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Sistem Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).Tabel diatas, nilai t_{hitung} untuk Sistem Rekrutmen sebesar 6.589 Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2.085. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} 6.589 > t_{tabel} 2.085$ dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen terhadap Kinerja karyawan diterima, artinya secara parsial berpengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen dan Kinerja karyawan, dengan demikian H1 diterima.
2. Pengaruh Variabel penempatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Tabel, menunjukkan nilai t_{hitung} Penempatan kerja 2.259 sedangkan nilai t_{tabel} 2.085. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} 2.259 > t_{tabel} 2.085$ dan nilai signifikan 0.03. Sehingga hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan, dengan demikian H2 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari uji validitas variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y, diperoleh dari setiap item pertanyaan (Quiz 1- Quiz 10) nilai Corrected-Item Total Correlation lebih besar dari nilai r kritis. Dengan demikian keseluruhan butir pertanyaan variabel X1, dan variabel X2 terhadap Y dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel.
2. Dari uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y berada diatas 0,60 hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai variabel X1 dan variabel X2 terhadap Y adalah reliabel.
3. Dari uji normalitas, seluruhnya menunjukkan bahwa distribusi data tidak menyalahi asumsi normalitas yaitu berbentuk lonceng dan sebaran data dekat dengan garis diagonal dalam kurva normal P-P Plot sehingga untuk variabel sistem rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan normal.
4. Dari uji regresi linear berganda variabel X1 dan variabel X2 terhadap variabel Y diperoleh hasil : $Y = 3,090 + 0,729 (X1) + 0,186 (X2)$, Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (kinerja karyawan) ditentukan oleh variabel bebas (sistem rekrutmen dan penempatan kerja).
5. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh sebesar 78,9%, hal ini berarti

Pengaruh Budaya Sistematis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pos Indonesia Cabang Sibolga

bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (kinerja karyawan) 78,9% ditentukan oleh variabel bebas (sistem rekrutmen dan penempatan kerja) dan sisanya sebesar 21,1% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dibahas oleh penulis, seperti variabel sumber daya manusia, komunikasi dan lain-lain.

6. Dari uji hipotesis (uji t) yang dilakukan dan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ini berarti bahwa hipotesis dapat diterima.

DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia ,Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, 2016. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia , Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Praktik, Edisi 1, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Praktik, Edisi 1, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Praktik, Edisi 1, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiry, Siswanto B., 2010. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia , Bumi Aksara, Jakarta.
- Fadilah,Nur,Asri.2015,,"Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik",Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 5, Hal. 847-852
- Rafli,Muhammad.2015,,"Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Pekanbaru",Jom FISIP Vol. 2 No. 1