Volume 8 Issue 3 (2023) Pages 143 - 151
Jurnal Mirai Management
ISSN : 2598-8301 (Online)

Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt.Cemerlang Unggas Lestari)

Arbi Dwi Saputra[1], Kemala Puji[2], Emi Suwarni[3] ✉
[1,2,3] Universitas Teknokrat Indonesia

Abstrak

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung rekrutmen, dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh sampel yang merupakan karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah yang berjumlah 94 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pada variabel rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah. Hal ini dibuktikan dengan hasil F hitung sebesar 33,223. Dalam hasil uji F yang menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 33,223 > 3,10, dengan nilai signifikan 0,000, maka 0,00 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki masing-masing individu menunjukkan hasil yang baik, rekrutmen dan penempatan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Penempatan, Kinerja karyawan.*

Abstract

In a company, employees are needed as human resources to improve performance to achieve company goals. The aim of this research is to determine the direct influence of recruitment and placement on employee performance. The number of samples in this research is all samples who are employees of PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah, totaling 94 respondents. This research uses a multiple linear regression analysis method. The results of this research show that the recruitment and placement variables have a positive effect on employee performance at PT employees. Cemerlang Lestari Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah. This is proven by the calculated F result of 33.223. The F test results show that the calculated F is greater than the F table, namely 33.223 > 3.10, with a significant value of 0.000, so 0.00 < 0.05. From these results it can be interpreted that the performance of each individual's employees shows good results, recruitment and placement can improve the performance of PT employees. Cemerlang Lestari Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah..

Keywords: *Recruitment, Placement, Employee Performance.*

Copyright (c) 2023 Arbi Dwi Saputra

✉ Corresponding author :
Email Address : arbidwisaputra5@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara 2021)

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran – lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan, hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian pengkoordinasian pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan,Pengembangan pemberian balas jasa pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Penempatan karyawan karyawan atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jababatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi (karyoto dalam Sahadewa and Rahmawati 2021) Penempatan karyawan karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan karyawan adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah barang tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier karyawan dimasa yang akan datang (Sahadewa and Rahmawati 2021)

Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara 2021) Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Situasi tersebut mungkin timbul akibat penggunaan media pembelajaran yang kurang bervariasi dan kemungkinan siswa belum sepenuhnya memaksimalkan teknologi informasi dan komunikasi. Dalam konteks pembelajaran e-learning ini, diharapkan siswa dapat lebih fokus pada penjelasan yang disampaikan oleh guru, menjaga ketertarikan mereka hingga akhir pembelajaran, dan mengembangkan kemampuan berpikir kreatif serta inovatif.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan di tunjukan pada data penelitian yang sudah di lakukan, PT. Cemerlang Unggas Lestari berdiri sejak tahun 2019 PT. Cemerlang Unggas Lestari salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Pemotongan unggas, khususnya produksi ayam potong, dengan menjual produk seperti ayam utuh, kepala ayam, ati ampela, daging cincang dan sayap ayam yang berlokasi di jalan Raya Gombong No.1, Area Sawah, Sitiadi, Kec. Puring, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah, Dalam menjalankan kegiatan operasional. PT. Cemerlang Unggas Lestari didukung oleh 94 Karyawan. untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan selalu melihat beberapa faktor diantaranya faktor rekrutmen dan penempatan dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan, karena kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global. dalam hal ini tingkat pencapaian target yang hampir mendekati sesuai dengan yang diberikan yakni terjadi pada Yamiku cincang dengan persentase 93% dari jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan yakni 10.000

dengan tingkat pencapaian produksi yakni 9.320, produk Yamiku sayap dengan persentase 89% dari jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan yakin 10.000 dengan tingkat produksi yakni 8.860. Dari tabel produksi tersebut dapat dilihat bahwa terdapat kinerja karyawan yang diharuskan untuk loyal kepada perusahaan, tetapi pimpinan tidak menempatkan karyawan dengan keahliannya dan pengalaman yang dimiliki, karena tingginya angka produksi produk setiap tahun karena pengaruh kinerja dan penempatan.

Disamping yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah penempatan yang terjadi pada karyawan di PT. Cemerlang Unggas Lestari, tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dilihat dari beberapa karyawan lambat dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga membuat beberapa produk tidak mencapai target, untuk target produksi terendah terjadi pada produk Yamiku kepala leher hanya 44% dari jumlah yang ditarget oleh perusahaan sebesar 3.000 namun target hanya mencapai 1.322 hal ini dikarenakan ketidaksesuaian keahlian dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dan kekosongan dalam penempatan di setiap bidangnya, sehingga hasil kinerja dan produktivitas karyawan menurun dan menyebabkan tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, dalam hal ini pihak PT. Cemerlang Unggas lestari perlu memperhatikan dan melakukan evaluasi tidak tercapainya target yang telah diberikan oleh pihak perusahaan, sehingga hal serupa tidak terjadi atau terulang kembali dari banyak nya target yang tidak tercapai dan sesuai ketentuan yang telah ditentukan

Berdasarkan peneiltian terdahalu yang dilakukan oleh (Arif 2018) dengan judul analisis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel OASE dan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari 2016) dengan judul "Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Srikandi " menyatakan bahwa rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang di lakukan oleh (Fabiolatesly et al. 2021) dengan judul penempatan kerja dan kepusan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Wilayah Manda menyatakan bahwa variabel penempatan tidak berpangeruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Cemerlang Unggas Lestari dengan judul : "Pengaruh Rekrutmen Dan Penemapatan Terhadap Kinerja Karyawan".

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, penulis menggunaka metode jenis pendekatan kauntitatif, menurut (Sugiyono, 2013) Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik Karena berlandaskan pada filsafat positivism, Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah kaidah ilmah yang konkrit/empiris, obyektif, teruktur, rasional, dan sistematis, metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berbagai angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013) Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Cemerlang Unggas Lestari sebanyak 94 karyawan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang diambil merupakan data primer dan menggunakan instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner yang akan disebarkan kepada sampel penelitian dengan skala pengukuran berupa skala Likert. Kuesioner yaitu

teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2013) Dalam penelitian ini peneliti memberikan lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert 1 sampai dengan 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam Pada penelitian ini dilakukan uji validitas melalui kuesioner yang disebarkan kepada 94 responden dengan tujuan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam suatu penelitian, instrumen yang telah didapat lalu kemudian diolah menggunakan bantuan software SPSS 26. Dengan rumus df = n – 2 pada n = 94 dengan taraf signifikan sebesar 0,05 sehingga r tabel = 0,202. apabila korelasi lebih besar dari 0,202 maka pernyataan tersebut dapat dikatakan valid, Hasil uji validitas pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Dimensi	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	Dasar rekrutmen	X1.1	0.889	0.202	Valid
		X1.2	0.890	0.202	Valid
		X1.3	0.916	0.202	Valid
	Sumber rekrutmen	X1.4	0.897	0.202	Valid
		X1.5	0.908	0.202	Valid
		X1.6	0.915	0.202	Valid
	Metode rekrutmen	X1.7	0.935	0.202	Valid
		X1.8	0.448	0.202	Valid
		X1.9	0.518	0.202	Valid
Penempatan (X2)	Prestasi akademik	X2.1	0.737	0.202	Valid
		X2.2	0.670	0.202	Valid
		X2.3	0.747	0.202	Valid
	Pengalaman	X2.4	0.702	0.202	Valid
		X2.5	0.627	0.202	Valid
		X2.6	0.676	0.202	Valid
	Kesehatan fisik	X2.7	0.636	0.202	Valid
		X2.8	0.738	0.202	Valid
		X2.9	0.644	0.202	Valid
	Usia	X2.10	0.737	0.202	Valid
		X2.11	0.691	0.202	Valid
		X2.12	0.664	0.202	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Kualitas	Y.1	0.567	0.202	Valid
		Y.2	0.583	0.202	Valid
		Y.3	0.548	0.202	Valid
	Kuantitas	Y.4	0.552	0.202	Valid
		Y.5	0.506	0.202	Valid
		Y.6	0.829	0.202	Valid
	Pelaksanaan tugas	Y.7	0.797	0.202	Valid
		Y.8	0.802	0.202	Valid
		Y.9	0.805	0.202	Valid
	Tanggung jawab	Y.10	0.754	0.202	Valid
		Y.11	0.689	0.202	Valid

		Y.12	0.457	0.202	Valid

sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa semua item pernyataan pada variabel Rekrutmen, Penempatan dan Kinerja Karyawan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga pernyataan pada seluruh variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian.

Uji Realiabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha.Semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 dan dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat penelitian penelitian. Berikut hasil uji relibilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan software SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	**N of items**	**Keterangan**
,947	33	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji reliabilitas pada variabel Rekrutmen, Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat bahwa Cronbach's Alpha pada variabel ini lebih besar dari pada nilai dasar yaitu 0,947 > 0,60 hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel Rekrutmen, Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun hasil analisis regresi linier berganda yang telah diolah menggunakan software SPSS sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Nilai B
	(Constant)	14,621
1	Rekrutmen	0,594
2	Penempatan	0,249

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

berdasarkan table 4 diatas diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,621 + 0,594\ X1 + 0.249\ X2 + e$$

1. Nilai konstanta = 14,621
   Nilai konstanta tersebut menunjukan bahwa apabila variabel independen (Rekrutmen dan Penempatan) diasumsikan nilainya adalah nol, maka variabel dependen (Kinerja Karyawan) bernilai 14,621
2. Nilai koefisien (b1) = 0,253.
   Koefisien regresi untuk variabel strategi pembelajaran berbasis e-learning adalah positif, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh positif terhadap prestasi belajar. Dengan kata lain, jika strategi pembelajaran berbasis e-learning meningkat satu satuan, maka prestasi belajar akan meningkat sebesar 0,253 satuan.
   nilai koefisien (b2)
   Nilai koefisien variabel Penempatan sebesar 0,249. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel Penempatan berpengaruh positif dan signifikan, yang dapat diartikan bahwa

setiap kenaikan 1% variabel Penempatan maka akan membuat variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,249

Uji Persial (uji t)

Tabel 4. Hasil Analisis Uji-t

No	Variabel	Nilai t hitung	Sig
	(Constant)	3,170	0,002
1	Rekrutmen	4.224	0,000
2	Penempatan	2.210	0,031

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4 uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t tabel bias dihitung pada tabel t-test dengan menggunakan rumus df = n-k-1 atau df = 94 - 3 – 1 = 90, sehingga t tabel sebesar 1,986.

1.H1 = Uji hipotesis variabel Rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa t hitung > t tabel (4,224 > 1,986) dan dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu (0,000 < 0,05) Hal tersebut menyatakan variabel rekrutmen secara persial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah.

2.H2 = Uji hipotesis variabel Penempatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh bahwa t hitung > t tabel (2,210 > 1,986) dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu (0,031 < 0,05) Hal tersebut menyatakan variabel Penempatan secara persial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Nilai F tabel	Nilai F hitung	Sig
3,10	33,223	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2023

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa dalam uji F bias dilakukan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel pada nilai signifikansi 0,05. nilai F hitung pada tabel 4.11 sebesar 33,223 dan F tabel dengan dfl = k -1 (dfl =3 -1 = 2), maka derajat penyebut nya yaitu 91, maka F tabel nya sebesar 3,10, artinya, F hitung > F tabel yaitu 33,223 > 3,10. Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05, maka didalam uji F bisa disimpulkan bahwa hipotesis ke 3 dalam penelitian ini yaitu variabel Rekrutmen dan Penempatan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R square	Adjusted r square
0,442	0,409

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 koefisiensi determinasi menunjukan angka Adjusted R Square dengan nilai 0,403, hal ini menunjukan bahwa 40.9% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Rekrutmen dan Penempatan karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan), sedangkan sisanya 49,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini seperti seleksi, lingkungan kerja dan motivasi kerja

1. **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah**
   Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel Rekrutmen yang diuji secara persial menghasilkan nilai thitung sebesar 4,224 > ttabel 1,986 dan diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut bisa disimpulkan variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
   Hasil penelitian ini menunjukan bahwa adanya hubungan yang positif dari Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah. Hal ini dikarnakan Rekrutmen adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan dan keseluruhan kinerja organisasi. Rekrutmen yang baik adalah langkah awal yang krusial untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, membangun tim yang kuat, dan mencapai kinerja yang optimal di dalam organisasi. Hal ini akan membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya dan tetap bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Variabel Rekrutmen mengidentifikasi bahwa jika terpenuhinya indikator Rekrutmen seperti Dasar rekrutmen, Sumber Rekrutmen dan Metode Rekrutmen, maka akan mendukung terciptanya kinerja karyawan.
2. **Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah**
   Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, variabel Penempatan yang diuji secara persial menghasilkan nilai yaitu sebesar thitung 2,210 > ttabel 1,986 dan diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,031 < 0,05. Berdasarkan hal tersebut bisa disimpulkan variabel Penempatan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
   Hasil penelitian ini menerangkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Penempatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah. Hal tersebut artinya penempatan yang tepat sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Mempertimbangkan minat, keahlian, dan kemampuan karyawan saat menempatkan mereka di posisi yang sesuai akan membantu meningkatkan kinerja mereka dan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya ketika penempatan yang tidak tepat dengan minat, keahliannya, dan kemampuan karyawan, Kinerja karyawan juga akan menurun di sebuah perusahaan. Dan penelitian ini juga menunjukan bahwa Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah. Variabel Penempatan Kinerja karyawan Mengidentifikasi bahwa jika terpenuhinya indikator Penempatan seperti Prestasi akademik, Pengalaman, Kesehatan fisik, dan Usia, akan mendukung terciptanya kinerja karyawan.
3. **Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah**
   Berdasarkan hasil dari uji F di dalam penelitian ini Fhitung yang diperoleh adalah sebesar 33,223 lebih besar dari pada Ftabel 3,10 dengan memperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara simultan bahwa Rekrutmen dan Penempatan bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah.
   Maka dapat disimpulkan Rekrutmen adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia karena memiliki dampak yang besar pada kinerja karyawan dan keseluruhan kinerja organisasi. Apabila mendapatkan karyawan yang berkualitas, membangun tim yang kuat, dan mencapai kinerja yang optimal di dalam organisasi. Hal ini akan membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya dan tetap bersaing di pasar yang semakin kompetitif. penempatan yang baik, yaitu menempatkan karyawan sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti dan adanya kesesuaian antara

pendidikan atau pelatihan pekerjaan dapat memberikan manfaat seperti kemampuan kerja yang lebih baik, kepuasan kerja yang lebih baik, dan meningkatkan kinerja mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positf dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah, yang ditunjukan oleh nilai t hitung sebesar 4,224 > t tabel 1,986 dan dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,000 < 0,05
2.Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah yang ditunjukan oleh nilai thitung sebesar 2,210 > ttabel 1,986 dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 0,031 < 0,05
3.Rekrutmen dan Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari Kebumen, Jawa Tengah yang ditunjukan oleh nilai Fhitung 33,223 > Ftabel 3,10 dengan memperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Referensi :

Abror, M. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Yen' S Delight Di Samarinda. Ejournal Administrasi Bisnis, 8, 152–161.

Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan, 15(1), 42–63. Https://Doi.Org/10.25299/Jaip.2018.Vol15(1).1584

Ayunani, F. Z., & Yunizar, I. I. (2022). Sistem Rekrutmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Pembantu (Kcp) Wisma Bumiputera Jakarta. 5(2), 71–80.

Christin Andini Naibaho, T., Gabriela Tangka, I., Amin, M., Valensia Kumakauw, G., Vivian Mukuan, L., Samuel Dwi Kaawoan, J., Timotius Watania, M., Barens Maramis, J., Manajemen, J., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2022). The Effect Of Employee Placement And Career Development On Employee Performance At Pt. Mandala Finance Manado. 1891 Jurnal Emba, 10(4), 1891–1900.

Dalimunthe, R. F., & Sinulingga, S. (2019). The Effect Of Recruitment, Training And Placement On The Performance Of Employees In P.T Astra International Tbk, Toyota Auto 2000 Sm. Raja Medan. European Journal Of Human Resource Management Studies, 1–14. Https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.3340084

Edo Tekkay, A., Snelwan, O., Hchpandowo, M., & Manajemen, J. (2022). The Effect Of Employee Recruitment, Selection And Placement On Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia. Jurnal Emba, 10(1), 1315–1325. Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Emba/Article/View/39375/35764

Fabiolatesly, N., Johnly, R., Sofia, P., Program, S., & Bisnis, S. A. (2021). Penempatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan Pt Pln Persero Wilayah Manado. Productivity, 2(6), 494–498.

Fitri, R. L., Handaru, A. W., & Yohana, C. (2021). The Effect Of Recruitment And Training On Employee Performance. The International Journal Of Social Sciences World, 3(2), 90–97.

Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). Enrichment: Journal Of Management The Effect Of Recruitment And Selection On Employee Performance. Enrichment: Journal Of Management, 13(1).

Hendy Tannady. (2022). Analisis Peran Penempatan Kerja Dan Job Description Terhadap Performa Kerja Karyawan Pada Instansi Pemerintah Di Kotamadya Jakarta Pusat.

Jurnal Multidisiplin Madani, 2(10), 3790–3795. Https://Doi.Org/10.55927/Mudima.V2i10.1561

K.O. Muaja., Adolfina., L. O. H. D. (2017). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2), 2193.

Khairuddin, H., & Yuliana. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan. Journal of Chemical Information And Modeling, 53(9), 1689–1699.

Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Susan Sand).

Munaty, S., Dandono, Y. R., & Setiasih. (2022). The Effect Of Recruitment, Selection And Training Process On Employee Performance. International Journal Of Management And Digital Business, 1(1), 37–51. Https://Journal.Adpebi.Com/Index.Php/Ijmdb/Article/View/331

Nainggolan, B. E., Sinulingga, S., & Absah, Y. (2020). Analysis Of Recruitment Strategies In Efforts To Improve Employee Performance Of Pt. Toba Pulp Lestari Porsea. International Journal Of Reseach And Review, 7(6), 34–39.

Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm, 3(1), 13–18. Https://Doi.Org/10.47747/Jnmpsdm.V3i1.675

Roni, K. A., & Anekhe, T. (2020). Jasiora Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan. Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (Jasiora), 3(4), 82–91.

Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata, 4(1), 10–20. Https://Doi.Org/10.23887/Jmpp.V4i1.29451

Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Alfabeta Bandung. Https://Online.Anyflip.Com/Utlqr/Qtha/Mobile/

Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Manado. Productivity, 2(1), 26–30.

Wulandari, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 5(4), 1–16. Https://Ejournal.Stiesia.Ac.Id/Jirm/Article/View/1537/1495

Yunanti, S. (2020). The Effect Of Career Placement And Development To Employee Performance. Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(2), 183–189. Https://Doi.Org/10.36555/Almana.V4i2.1351