

## Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang

Muhammad Rafsanjani<sup>1</sup>, Heryati<sup>2</sup>, Benny Usman<sup>3</sup>, Ermini<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Palembang, [rafjansan@gmail.com](mailto:rafjansan@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang, [yatiheryati67@yahoo.com](mailto:yatiheryati67@yahoo.com)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Palembang, [broperlengkapan@gmail.com](mailto:broperlengkapan@gmail.com)

<sup>4</sup>Universitas PGRI Palembang, [ermini@univpgri-palembang.ac.id](mailto:ermini@univpgri-palembang.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana praktik perekrutan dan penempatan kerja memengaruhi kinerja pegawai Badan. Pendapatan Palembang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya prosedur perekrutan dan penempatan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Penelitian ini menggunakan metodologi asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Kuesioner disebarakan kepada 55 responden sebagai bagian dari proses pengumpulan data. Mereka bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang. Pengolahan data dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi statistik SPSS dan beberapa uji regresi linier. Temuan penelitian menunjukkan bahwa faktor penempatan kerja dan rekrutmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji penemuan simultan mengindikasikan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan dari penempatan kerja dan rekrutmen. Temuan ini menunjukkan bahwa praktik perekrutan dan penempatan pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang berpotensi meningkatkan kinerja pegawai secara langsung. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi terus meningkatkan kualitas perekrutan dan mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan posisi jabatan dalam proses penempatan kerja.

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*Research influence of recruitment and job employee at the Palembang City Regional Revenue Agency. based on the recruitment process and proper work placement to increase the effectiveness and productivity of employees in carrying out organizational tasks. The method used in this research is a quantitative method with an associative approach. Data collection techniques are carried out 55 respondents who are employees in the Palembang City Regional Revenue Agency The research results show that the recruitment variable has a positive and significant effect on employee performance, as well as the work placement variable which also has a positive and significant influence on employee performance. In addition, the results of the simultaneous test show that together recruitment and job placement have a significant effect on employee performance. Based on these findings, it can be concluded that the quality of the recruitment process and work placement carried out by the Palembang City Regional Revenue Agency can directly improve employee performance. Therefore, it is recommended that agencies continue to improve the quality of recruitment and consider the compatibility between employee competence and position in the job placement process.*

**Keywords :** Recruitment, Job Placement, Employee Performance.

### A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dan agar sumber daya; manusia dapat berfungsi secara efektif, produktif, dan sukses dalam mencapai tujuan organisasi. Bidang manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang yang esensial dalam mencapai kesuksesan organisasi.



Agar pegawai dapat bekerja secara optimal, sangatlah penting organisasi instansi dalam mengelola proses penerimaan dan penempatan kerjanya, terdapat faktor yang mendukung, Salah satunya adalah tercapainya tujuan suatu organisasi yakni adalah rekrutmen. Menurut Aditya Wardhana (2023:129) Rekrutmen adalah langkah-langkah untuk mencari, memilih, dan menerima pegawai yang memenuhi keperluan perusahaan atau organisasi. Tujuan utama dari rekrutmen pegawai adalah menemukan individu yang cocok memiliki kemampuan, pengetahuan, dan latar belakang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang kosong di dalam perusahaan.

faktor selanjutnya penempatan kerja, merujuk pada penugasan pegawai pada posisi atau jabatan tertentu di dalam perusahaan, penempatan kerja yang sesuai kemampuan kepada pegawai juga akan menawarkan banyak keuntungan bagi staf maupun perusahaan. Ganyang (2018:55) mendefinisikan penempatan kerja karyawan sebagai proses pemberian hak, wewenang, serta tanggung jawab kepada perorangan maupun kelompok orangan sesuai dengan persyaratan yang diperlukan untuk menduduki suatu posisi tertentu dalam organisasi.

Rekrutmen dan penempatan kerja menjadi faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja pegawainya, Keluaran yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya disebut kinerja. yang telah di berikan. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:480) kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan keterampilan tertentu. Karena kinerja pegawai kapasitas mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan akan dinilai berdasarkan hal ini. Oleh karena itu, penting untuk menetapkan kriteria yang sesuai, terukur, dan bersifat mengarahkan.

Badan pendapatan Daerah menjalankan tugas dan fungsi di bidang keuangan aspek pendapatan daerah, sebagai unsur pendukung operasional pemerintahan. Pemerintah daerah membawahi Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang, yang dimana harus memperhatikan faktor – faktor penting seperti rekrutmen, pempatan kerja. Dan untuk memahami bagaimana kedua aspek tersebut dapat saling mempengaruhi bagaimana kedua aspek tersebut dapat saling mempengaruhi kinerja pegawai. terdapat permasalahan terkait rekrutmen dan penempatan kerja pegawai badan pendapatan daerah kota palembang, seperti pada rekrutmen pegawai internal, internal sendiri meliputi pegawai yang sudah ada untuk di pindah tugaskan atau dirotasi Yang dimana kurangnya evaluasi pemilihan dan penerimaan yang mendalam terkait keterampilan dan kemampuan teknis yang dibutuhkan. Permasalahan dalam penempatan kerja yaitu pada latar belakang pendidikan pegawai terhadap penugasan dan jabatan yang tidak sesuai menyebabkan Pekerja kesulitan mengelola tugas Hal ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. seperti penggunaan teknologi komputer dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Muhammad Fadly Prambudi, Syahrums Agung, dan penelitian Diah Yudhawati (2023) menyebutkan bahwa penerimaan dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh Rekrutmen dan Penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung produktivitas.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Rekrutmen**

Menurut Aditya Wardhana (2023:129) Rekrutmen adalah langkah-langkah untuk mencari, memilih, dan menerima pegawai baru yang memenuhi keperluan perusahaan atau organisasi. tujuan utama dari rekrutmen pegawai adalah menemukan individu yang cocok dengan kemampuan, keahlian, dan latar belakang yang dibutuhkan untuk mengisi peran saat ini dalam perusahaan .

Menurut Dedi Rianto Rahadi (2023:4) Proses perekrutan pegawai baru melibatkan sejumlah tindakan yang dilakukan untuk menarik kandidat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi perusahaan dengan mempertimbangkan faktor budaya, hukum, dan keuangan.

(Imam Muamar dan Nur Wening 2023) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mengidentifikasi, memilih, dan merekrut pelamar yang paling berkualitas, baik dari dalam maupun luar perusahaan, serta merekrut dan mengintegrasikan karyawan baru. departemen SDM bertanggung jawab untuk memilih pelamar terbaik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dedi Rianto Rahadi (2021:7) indikator - indikator rekrutmen yaitu sebagai berikut; (1) Spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan. (2) Sumber rekrutmen (3) Sumber internal dan eksternal Terdapat dua jenis metode rekrutmen: terbuka dan tertutup.

Perekrutan adalah suatu proses perusahaan untuk menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk posisi tertentu. Proses ini sangat penting karena kualitas rekrutmen yang baik akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai dalam jangka panjang. Menemukan tenaga kerja berkualitas. Melalui proses rekrutmen yang cermat, perusahaan dapat Karyawan berkualitas akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan serta meningkatkan efisiensi kerja.

### **Penempatan Kerja**

Disebutkan oleh Ganyang (2018:55) bahwa penempatan kerja pegawai melibatkan pemberian hak, wewenang, dan tugas yang diperlukan kepada seseorang atau kelompok untuk mengisi peran tertentu di dalam organisasi.

Proses pengalokasian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan proses seleksi dikenal sebagai penempatan karyawan,. menurut Fahmi (2016:37). Prosedur ini harus dilakukan secara berkelanjutan dan mempertimbangkan segala risiko dan kemungkinan yang mungkin timbul dari peran, wewenang, dan kewajiban para pekerja.

( Muhammad Fadly prambudi dan Syahrums Agung 2023) Penempatan kerja melibatkan analisis pekerjaan guna menempatkan karyawan pada posisi yang paling selaras dengan keterampilannya, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal.

Hangreini (2012:79) menyatakan bahwa indikator-indikator berikut harus dipertimbangkan ketika menugaskan pegawai sebagai berikut; (1) Tingkat Pendidikan (2) Pengetahuan terkait pekerjaan Kerja (3) kemampuan serta Keterampilan Kerja (4) Pengalaman Kerja.

Penempatan kerja merupakan suatu proses penempatan seseorang pada karir atau posisi tertentu di dalam perusahaan atau organisasi tergantung pada keahlian, kemampuan, dan keterampilan yang dimilikinya.kebutuhan perusahaan tersebut. Tujuan penempatan kerja untuk memastikan bahwa setiap individu ditempatkan di posisi yang tepat agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan dan mencapai tujuan bersama.



### Kinerja Pegawai

Lijan Poltak Sinambela (2018:480) mendefinisikan kinerja sebagai kapasitas seorang pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu.

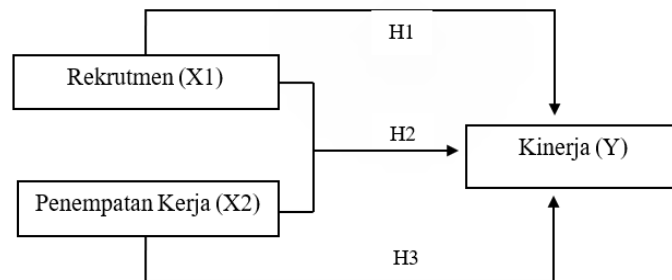
Rumawas Wehelmina (2021:60) Mendefinisikan adalah upaya untuk mengoptimalkan pencaapaian kinerja sesuai harapan pihak pemberi kerja dan pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai mencakup kualitas dan volume pekerjaan yang mereka hasilkan.

Menurut isti Diana Suci dan Rini Loliyani ( 2024) Kinerja merupakan capaian kerja yang dihasilkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya, dengan mempertimbangkan aspek waktu, upaya, pengalaman, serta ketekunan.

Afandi (2018:46) menyatakan Indikator yang menentukan kinerja Meliputi: (1) jumlah output pekerjaan, (2) mutu hasil kerja, (3) tingkat efisiensi, (4) kedisiplinan kerja, (5) kemampuan berinisiatif, (6) tingkat ketelitian, (7) keterampilan memimpin, dan (8) integritas atau kejujuran.

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil tindakan pegawai berdasarkan definisi yang diberikan di atas. pegawai atau kelompok dalam organisasi yang diukur berdasarkan. Karakteristik individu, yang ditunjukkan oleh tingkat bakat, kompetensi, dorongan, dan dedikasi seseorang. Faktor kepemimpinan, yang didasarkan pada seberapa baik manajer dan pemimpin tim mendukung, membimbing, dan memotivasi karyawan mereka. Faktor tim, yang terlihat dari kualitas bantuan yang diberikan oleh rekan kerja. Faktor sistem, yang ditunjukkan oleh fasilitas dan sistem kerja yang ditawarkan organisasi. Elemen situasional dan kontekstual, yang dicirikan oleh perubahan lingkungan internal dan eksternal serta tingkat tekanan yang tinggi.

### Kerangka Berpikir



### Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai badan Pendapatan daerah kota Palembang.

H2 : Diduga ada Pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Badan pendapatan daerah kota Palembang.

H3 :Diduga ada pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja Pegawai badan pendapatan daerah kota Palembang.

### C. METODE PENELITIAN

( Sugiyono 2022:2) mendefinisikan metode penelitian dalam konteks ini sebagai pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Sugiyono (2022:16) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada paradigma positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan instrumen penelitian, serta menganalisisnya secara statistik dan kuantitatif guna menguji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), yang mencakup:

1. Variabel Independen, juga dikenal sebagai variabel bebas, adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan. Variabel bebas penelitian (X) adalah penempatan kerja (X2) dan rekrutmen (X1).
2. Variabel Dependen, juga dikenal sebagai variabel terikat, Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, kinerja (Y) berperan sebagai variabel terikat.

(Sugiyono, 2020 : 126) mendefinisikan populasi sebagai Suatu area umum yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang, dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 218 orang pegawai Kantor Pusat Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang. Dan pupulasi yang digunakan yaitu 118 pegawai PNS nya saja dan metode yang diaplikasikan dalam riset ini yaitu non-probability serta untuk populasi mendapatkan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin. Sugiyono (2022:137) menjelaskan dua kategori Data dalam penelitian ini berasal dari dua jenis sumber, yakni primer dan sekunder. Sumber primer merupakan data yang, menyediakan data secara langsung untuk pengumpulan data, seperti catatan lembaga yang mencakup struktur organisasi, riwayat perkembangan organisasi, dan informasi terkait penelitian lainnya. Sumber sekunder merupakan data yang disajikan kepada peneliti secara tidak langsung, misalnya melalui dokumen atau perantara lainnya. Peneliti hanya menggunakan sumber data primer.

Sugiyono (2022:127) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Populasi terdiri dari 118 pegawai negeri sipil. Metodologi Penelitian ini menerapkan metode pengambilan sampel non-probabilitas, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Hasil maka menunjukkan hasil 55 pegawai yang di gunakan sebagai responden atau sampel. Menurut Sugiyono (2022:194) Menjelaskan pengumpulan data dijabarkan dengan cara seperti berikut; (1) Wawancara (2) Kuisoner (3) Observasi, peneliti hanya menggunakan teknik pengumpulan data kuisoner.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Adapun metode kuantitatif atau juga penelitian yang melibatkan tiga variabel yang dimana ketiga variabel tersebut ada pengaruh atau tidak menghitung hasil instrumen agar mengetahui data yang di peroleh. Dalam uji instrumen peneliti akan melakukan Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

### **Uji Validitas**

menurut Priyanto (2018:21). Jika terdapat korelasi dengan skor keseluruhan penelitian, instrumen tersebut dianggap valid. Uji validitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner pada masing-masing variabel. Hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel berikut.



**Temuan Uji Validitas pada Variabel Rekrutmen (X1)**

Item	Corrected Item- Total Correlation	R Tabel (Taraf Kepercayaan)	Keterangan
1	0,632	0,265	Valid
2	0,554	0,265	Valid
3	0,686	0,265	Valid
4	0,559	0,265	Valid
5	0,665	0,265	Valid
6	0,722	0,265	Valid
7	0,619	0,265	Valid
8	0,629	0,265	Valid
9	0,706	0,265	Valid
10	0,727	0,265	Valid

**Sumber:Data Primer Diolah (2025)**

Rekrutmen Variabel Rekrutmen (X1) diukur menggunakan sepuluh pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan. validasi dilakukan dengan membandingkan hasil pada signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dari semua butir pertanyaan dari 1-10 pada variabel Rekrutmen (X1) diatas telah diuji kevaliditasannya, Pertanyaan tersebut memiliki rhitung > rtabel (0,265) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau realibel.

**Temuan Uji Validitas pada Variabel Penempatan Kerja (X2)**

Item	Corrected Item- Total Correlation	R Tabel (Taraf Kepercayaan)	Keterangan
1	0,599	0,265	Valid
2	0,559	0,265	Valid
3	0,662	0,265	Valid
4	0,562	0,265	Valid
5	0,565	0,265	Valid
6	0,596	0,265	Valid
7	0,393	0,265	Valid
8	0,560	0,265	Valid
9	0,532	0,265	Valid
10	0,476	0,265	Valid

**Sumber:Data Primer Diolah (2025)**

Variabel Penempatan Posisi (X2) diukur menggunakan sepuluh pertanyaan. Uji coba instrumen telah dilakukan. validasi dilakukan dengan membandingkan hasil pada signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dari semua butir pertanyaan dari 1-10 pada variabel Penempata (X2) diatas telah diuji kevaliditasannya, Pertanyaan tersebut memiliki rhitung > rtabel (0,265) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau realibel.

### Temuan Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Corrected Item- Total Correlation	R Tabel (Taraf Kepercayaan)	Keterangan
1	0,480	0,265	Valid
2	0,614	0,265	Valid
3	0,699	0,265	Valid
4	0,654	0,265	Valid
5	0,646	0,265	Valid
6	0,523	0,265	Valid
7	0,559	0,265	Valid
8	0,553	0,265	Valid
9	0,622	0,265	Valid
10	0,692	0,265	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Sepuluh pertanyaan digunakan untuk mengukur Variabel Kinerja (Y). Validasi dilakukan dengan membandingkan hasil pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  setelah uji coba instrumen selesai. Dari semua butir pertanyaan dari 1-10 pada variabel Kinerja (Y) diatas telah diuji kevaliditasannya, Pertanyaan tersebut memiliki rhitung > rtabel (0,265) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid atau realibel.

### Uji Reliabilitas

Menurut Priyanto (2018:22). Kriteria berikut digunakan saat melakukan uji reliabilitas, Nilai Cronbach's Alpha Melebihi 0,60. menunjukkan reliabilitas, apabila nilai kurang dari 0,60, menunjukkan tidak reliabilitas. Uji reabilitas adalah ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa konsisten responden menjawab pertanyaan dalam survei. Jika seseorang secara konsisten atau konsisten menjawab pernyataan dalam kuesioner, kuesioner tersebut dapat dianggap reliabel. Aplikasi SPSS versi 26.0 untuk Windows, yang menyediakan Instrumen untuk mengukur reliabilitas dilakukan melalui pengujian statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). digunakan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini. Temuan keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's >	Alpha(a)	Keterangan
Rekrutmen	0,844	0,6	Reliabel
Penempatan kerja	0,751	0,6	Reliabel
Kinerja	0,800	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas Karena nilai koefisien reliabilitas variabel kinerja (Y), penempatan kerja (X2), dan rekrutmen (X1) diketahui lebih besar dari nilai r alpha sebesar 0,6, maka dapat dikatakan bahwa ketiga variabel tersebut dapat dipercaya dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data..

### Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan model regresi yang digunakan dalam analisis statistik memenuhi persyaratan khusus untuk hasil analisis yang valid dan tepercaya, uji asumsi tradisional digunakan. Temuan analisis regresi tidak dapat dikategorikan



sebagai BLUE (Penaksir Linear Tak Bias Biru). Apabila salah satu syarat tidak mencapai terpenuhi. Di antara asumsi tradisional yang perlu dipenuhi adalah kenormalan, multikoloneritas, heteroskedasitas, regresi linier bergangda, koefisien korelasi dan koefisien determasi.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memastikan apakah nilai residu regresi terdistribusi normal, menurut Priyanto (2018:127). Ketika nilai residu penelitian terdistribusi secara teratur, model regresi dianggap baik. Tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi memiliki distribusi normal; model regresi linier yang berhasil adalah model yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal caranya yaitu analisis grafik dan analisis statistik.

#### Hasil Uji Normalitas

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardize d Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51337383
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.071
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Sebagaimana dapat diamati dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,175, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Ketika variabel independen suatu model regresi menunjukkan korelasi yang sempurna atau hampir sempurna satu sama lain, hal ini dikenal sebagai uji multikolinearitas (Priyanto 2018:134). multikolonearitas merupakan keadaan pada model regresi ditemukannya adanya Hubungan ideal atau hampir ideal antara variabel independen. Suatu model regresi dianggap bebas multikolinearitas jika angka toleransinya lebih besar dari 0,1 dan nilai faktor inflasi varians (VIF)-nya kurang dari 10.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Rekrutmen (X1)	.894	1.119
Penempatan Posisi Kerja (X2)	.894	1.119

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Hasil pengujian yang ditunjukkan sebagaimana tercantum pada tabel memperlihatkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance sebesar 0,894 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,119 (< 10). Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas, sehingga variabel bebas dapat digunakan dalam model.

### Uji Heterokedastisitas

Pada model regresi, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual bervariasi secara tidak merata antar observasi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari heterokedastisitas. Untuk mendeteksinya digunakan uji Glejser, dengan kriteria bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terdapat heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas disajikan sebagai berikut;

Hasil uji yang ditampilkan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi masing-masing 0,762 dan 0,193, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah model regresi dinyatakan memenuhi asumsi klasik, tahap berikutnya adalah melakukan analisis regresi linear berganda guna menguji pengaruh Rekrutmen (X1) dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut disajikan pada tabel berikut.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,080	3,919		1,806	,07
	X1	,412	,086	,456	4,782	,00
	X2	,444	,090	,472	4,951	,00

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Dari hasil regresi linear berganda tersebut, diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 7,080 + 0,412 X_1 + 0,444 X_2$$



Dari persamaan diatas, diketahui bahwa ketika Rekrutmen dan Penempatan kerja konstan atau bernilai 0, maka kinerja Pegawai bernilai positif dengan nilai konstanta sebesar 7,080. Selanjutnya, nilai parameter regresi untuk variabel (X1) bernilai Positif sebesar 0,412 yang menunjukkan bahwa pada tiap peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,412 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya, koefisien regresi Penempatan kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,444 yang berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,444 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independen dalam model dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada tabel berikut, nilai R Square pada penelitian ini sebesar 0,607. Temuan ini mengindikasikan bahwa perekrutan (X1) dan penempatan kerja (X2) berdampak pada 60,7% karakteristik kinerja Pegawai. Faktor-faktor lain di luar dari yang di cari, seperti motivasi, kerja sama tim, budaya perusahaan, dan kepuasan kerja, berkontribusi terhadap 39,7% sisanya

### **Uji t Secara Parsial**

Uji t bertujuan untuk menilai pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.

Mengacu pada tabel hasil uji parsial di atas, diperoleh temuan yang menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan nilai  $t = 4,782$  ( $p = 0,000 < 0,05$ ), dengan (H1) diterima. Selanjutnya, pada variabel Penempatan Kerja (X2) diperoleh nilai  $t = 4,951$  ( $p = 0,000 < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis (H2) juga diterima.

### **Uji F secara Simultan**

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 40,208 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang mengindikasikan bahwa Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sehingga H3 dinyatakan diterima

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai**

Rekrutmen menghasilkan Berdasarkan data, nilai signifikansi adalah 0,00 dan nilai t adalah 4,782. Hipotesis diterima jika nilainya  $0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa prosedur perekrutan dan kinerja Pegawai berkorelasi kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja meningkat seiring dengan kualitas prosedur perekrutan organisasi yang sesuai dihasilkan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi terdahulu yang menyatakan bahwa praktik perekrutan memengaruhi kinerja pekerja. dengan judul Pengaruh

Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi (Muhammad Fadly Prambudi, Syahrudin Agung dan Diah Yudhawati, 2023) yang Rekrutmen berpengaruh terhadap pegawai.

### **Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja**

Rekrutmen menghasilkan nilai-t sebesar 4,951 dan nilai signifikansi 0,00, menurut data tersebut. Skor  $0,00 < 0,05$  menyiratkan bahwa hipotesis diterima dan penempatan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja akan optimal jika perusahaan menugaskan karyawan pada posisi yang selaras dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki.”

Hasil Penelitian Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa praktik Penempatan kerja berdampak pada kinerja Pegawai. dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mitra Niaga (Heru Prasetyo dan Aminuddin, 2023) yang menyatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

### **Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil uji F atau analisis regresi Kinerja karyawan diketahui sangat dipengaruhi oleh faktor dan kerja yang digabungkan. Nilai F hitung sebesar 40,208 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan hal ini. Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan secara statistik karena nilai signifikansi ini secara signifikan lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Ini menyiratkan bahwa prosedur perekrutan yang sukses dikombinasikan dengan penempatan kerja yang sesuai pada saat yang sama dapat meningkatkan kinerja pekerja di dalam perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis bahwa perekrutan dan penempatan kerja berdampak pada kinerja karyawan secara bersamaan dapat diterima. Pentingnya rencana manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh, dari tahap seleksi hingga penempatan yang sesuai dengan kompetensi karyawan, ditonjolkan oleh temuan ini.

Hasil Penelitian Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa praktik Penempatan kerja berdampak pada kinerja Pegawai. Pengaruh Perencanaan Sumber daya manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan PT.Sumber Aksara Mas (Kristianto, Marintan Saragih dan Desmi Triyanti Purba, 2024).

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan studi tentang pengaruh parsial dan simultan perekrutan dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Di Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang, perekrutan (X1) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang (Y) sebagian dipengaruhi secara signifikan oleh penempatan kerja (X2).
3. Di Badan Pendapatan Daerah Kota Palembang, perekrutan (X1) dan penempatan pegawai (X2) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersamaan.Palembang.



## Saran

1. Meningkatkan Kualitas Proses Rekrutmen. Organisasi sebaiknya terus meningkatkan sistem dan prosedur rekrutmen, termasuk penggunaan metode seleksi berbasis kompetensi dan kebutuhan jabatan yang jelas.
2. Penempatan Pegawai Berdasarkan Kompetensi dan Kualifikasi. Disarankan agar organisasi teknis dan non-teknis yang dimiliki.
3. Melakukan Evaluasi dan Monitoring Berkala. Organisasi hendaknya melakukan.
4. Memberikan Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan. Selain fokus pada proses awal perekrutan dan penempatan, organisasi juga perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan pegawai.
5. Penelitian Selanjutnya berikutnya, menambahkan motivasi, kepuasan, atau kepemimpinan, mungkin juga mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa.
- Dedi Rianto Rahadi. (2021). *e-recruitment and selection* (P. A. dan M. Muslih (ed.); cetakan 1, Issue September). Lentera Ilmu Mandiri.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Gyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. In *In Media* (cetakan 1).
- Hangreini, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 1). Fakultas Ekonomi UI.
- Heru Prasetyo, & Aminuddin Irfani. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Citra Mitra Niaga. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 33–40. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2030>
- Isti Diana Suci, Rini Loliyani, Eka Travilta Oktaria, R. L. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Mitra Anda Bandar Lampung. 18(2), 195–222. <https://doi.org/10.1201/9781032622408-13>
- 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>
- Muamar, I., & Wening, N. (2023). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 61–80. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1111>
- Prambudi, M. F., Agung, S., & Yudhawati, D. (2023). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Artdeco Inti Kreasi*.

Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 249–260.  
<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.26>

Priyanto, D. (2018). panduan Mudah Olah Data SPSS Bagi Mahasiswa Dan Umum (Giovanny (ed.)). Andi OFFSET.

Sugiyono, P. (2022). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (M. Dr.ir.Sutopo.S.pd (ed.); cetakan 4). Alfabeta.

Sinambela, D. L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ketiga). Bumi Aksara.

Wehelmina, R. (2021). Manajemen Kinerja. In D. Sigar (Ed.), Universitas Sam Ratulagi (cetakan 1, Vol. 53, Issue 9).

