

# Pengaruh Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang

Satrio Wibowo<sup>1</sup>, Maliah<sup>2</sup>, Aprizal Rosadian<sup>3</sup>, Erdiansyah<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [maliahse1961@gmail.com](mailto:maliahse1961@gmail.com)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [Kodokijal57@gmail.com](mailto:Kodokijal57@gmail.com)

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, [erdiansyahhh@gmail.com](mailto:erdiansyahhh@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine "the process of recruitment and job placement on employee performance at PT. Persero Railway Division III Plaju Palembang". This research was conducted at the station of PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang. The population of this study amounted to 54 employees and the sample in this study was the entire population because it was less than 100, which amounted to 54. The method used in this study was quantitative descriptive. The use of this method because in addition to describing the description of this researcher also describes the data in the form of numbers as a reference. The technique of collecting data in this research is documentation and questionnaires. The test results data were analyzed by normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests followed by hypothesis testing using multiple regression tests (correlation, determinants, F-test and t-test). Based on the data analysis, it is known that 1) the Recruitment and Work Placement Process together have a significant influence on the work performance of employees of PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang with  $F_{count} = 28.635 > F_{table} = 3.16$ . 2) Partially, the recruitment process has a significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} = 7.567 > t_{table} = 2.0048$ . 3) Partially, work placement also has a significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} = 4.213 > t_{table} = 2.0048$*

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

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "proses rekrutmen dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api Persero Divre III Plaju Palembang". Penelitian ini dilakukan pada stasiun PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang. Populasi penelitian ini berjumlah 54 pegawai dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dikarenakan kurang dari 100 yaitu berjumlah 54. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penggunaan metode ini karena selain menggambarkan uraian peneliti ini juga menggambarkan data dalam bentuk angka sebagai acuannya. Teknik dalam pengumpulan data penelitian ini adalah dokumentasi dan kuisioner. Data hasil tes dianalisis dengan uji normalitas, multikoloniaritas, dan uji heteroskedastisitas dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda (korelasi, determinan, uji F dan uji t). Berdasarkan analisis data diketahui, 1) Secara bersama-sama Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang dengan nilai  $F_{hitung} = 28,635 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,16$ . 2) Secara parsial Proses Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 7,567 > t_{tabel} = 2,0048$ . 3) Secara parsial Penempatan Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,213 > t_{tabel} = 2,0048$

**Kata kunci :** Proses Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan.

## A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Umumnya pemimpin perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari

masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM senantiasa harus selalu dikembangkan dan di arahkan agar tercapainya tujuan untuk menjadi perusahaan yang unggul dari perusahaan lainnya.

Sebuah organisasi mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan Sumber Daya Manusia yang efektif. Suatu organisasi jika tidak didukung oleh pegawai dan keryawan yang sesuai baik segi kualitatif maupun kuantitatif. Strategi dan operasionalnya organisasi dan perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia merupaka hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sumber daya berkualitas yang bersedia merupakan kekayaan (aset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan tercapai.

Pada dasarnya sumber daya manusia berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui karya, bakat, kreatifitas, dan perannya untuk ,mengelola sumber daya perusahaan yang lain. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja karyawan dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia. Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right pleace* harus merupakan pegangan bagi manager personalia dalam menetapkan karyawan dalam perusahaan.

Suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif apabila sumberdaya manusianya berprestasi. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi untuk modal bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan sangat menentukan ketercapaian tujuan perusahaan dan menjadi titik tolak kelancaran roda organisasi. Karyawan memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu keberhasilan perusahaan sangat di pengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya.

Prestasi kerja yang tidak tercapai merupakan permasalahan bagi perusahaan karena tercapainya prestasi kerja karyawan adalah yang diharapkan oleh perusahaan. Apabila kondisi ini terjadi, maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak akan tercapai dengan maksimal. Tidak tercapainya prestasi kerja karyawan dalam hal mendatangkan untung perusahaan dapat dialami oleh setiap perusahaan salah satunya di alami oleh PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang.

Tidak dipungkiri PT. Kereta Api di negara indonesia merupakan salah satu perusahaan yang memiliki tingkat prestasi yang baik di Indonesia. Namun berdasarkan hasil survei yang dilakukan diketahui prestasi kerja pada Pt.kereta api belum tercapai secara optimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang mengeluh dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga harus menambah jam kerjanya atau lembur. Meskipun lembur yang diimbangi dengan insentif tetapi jika dilakukan dengan cara terus menerus dan menimbulkan kejenuhan

bagi para karyawan dan menjadi masalah yang mendasar dalam mempengaruhi pencapaian prestasi kerjanya. Dasar masalah ini karena beberapa karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dengan pekerjaan yang diberikan dengan perusahaan, bahkan ada beberapa pula yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan di PT. Kereta Api ini, hal ini terjadi karena proses rekrutmen di PT. Kereta Api tidak terlalu menekankan kriteria latar pendidikan yang tepat untuk dunia PJKA Indonesia. Ditambah dengan adanya rolling karyawan yang dilakukan perusahaan hampir setiap tahunnya kepada karyawan, dengan menempatkan karyawan di bidang-bidang yang berbeda.

Mathis (2001:25) Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualitas yang sesuai dengan yang di butuhkan perusahaan untuk di pekerjakan di dalam perusahaan. Adapun rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan oengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Rekrutmen Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang yang berasal dari dalam yang merupakan karyawan yang sedang promosi jabatan dan transfer jabatan. sedangkan karyawan yang dilakukan di luar diserahkan pada vendor penyedia tenaga kerja (*outsourcing*). Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang.

Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi dimulai dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. prestasi kerja individu maupun kelompok merupakan suatu hal yang penting dan sangat di perhatikan karena setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk menghasilkan karyawan yang berprestasi sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Prestasi ini menggambarkan peningkatan hal pengembangan sumber daya manusia kedepansuatu tingkatan yang lebih tinggi sekaligus nilai tambah bagi setiap perusahaan yang suatu saat akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perkembangan perusahaan.

Tidak jauh dari penting nya proses rekrutmen, penempatan karyawan yang tepat juga merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik secara kreativitas dan prakarsanya akan berkembang (Hasibuan, 2007:71). Penempatan karyawan diharapkan memberikan kontribusi yang memadai bagi perusahaan disamping merupakan upaya pengembangan kompensasi sumber daya manusia dalam perusahaan. kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja dan tercapainya prestasi kerja yang bersangkutan.

PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero merupakan salah satu perusahaan terbesar yang dimiliki pemerintah Indonesia. Perusahaan ini cukup banyak menyerap tenaga kerja menganggap perekrutan dan penempatan karyawan merupakan masalah yang penting untuk diperhatikan, antara lain dalam rangka optimalisasi kemampuan sumber daya manusia yang ada demi menghasilkan menghasilkan karyawan berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. PT. Kereta Api berupaya untuk terus meningkatkan kualitas, sehingga dengan pencapaian sumber daya yang handal dan berkualitas diharapkan perusahaan mampu menjalankan kegiatan seoptimal mungkn.

Alasan peneliti mengadakan penelitian di PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang ini karena adanya rasa ketidak nyamanan pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh penempatan yang tidak sesuai. Banyaknya di antara pegawai mengeluh dengan banyaknya pekerjaan yang tidak diimbangi dengan jam kerja sehingga membuat banyak pegawai harus lembur sampai larut malam dan pada hari libur. Selain itu juga ada beberapa pegawai di bagian tertentu banyak waktu luang untuk bersenda gurau dalam jam kerja, karena kurangnya atau mudahnya pekerjaan yang dilakukan. Hal inilah yang menjadi dasar peneliti melakukan penelitian di PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1) Rekrutmen**

#### **a. Pengertian Rekrutmen**

Recruitment adalah suatu hasil rancangan manajemen sumber daya individu mengenai jumlah pegawai yang diperlukan, kapan dibutuhkan,serta kriteria seperti apa yang diperlukan dalam suatu perusahaan. Recruitment pada dasarnya merupakan suatu cara untuk mengisi posisi atau pekerjaan yang kosong di suatu perusahaan atau organisasi, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yaitu sumber dari luar (eksternal) perusahaan atau dari dalam (internal) perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:38) Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja merupakan pengadaan tenaga kerja,dimana mereka yang akan melamar pekerjaan memasukan lamaran nya ke perusahaan,dengan harapan suatu saat mereka akan mendapatkan panggilan untuk mengikuti seleksi agar di terima sebagai karyawan.

Menurut Rivai (2009: 150), recruitment merupakan keseluruhan kegiatan yang diawali ketika sebuah organisasi membutuhkan pegawai dan membuka lowongan kerja hingga mendapatkan calon karyawan yang diinginkan (qualified) sesuai dengan lowongan yang dibutuhkan.

Menurut Yuniarsih Dan Suwanto (2008: 102), recruitment adalah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbaagai sumber, sesuai dengan penyeleksian yang dibutuhkan sehingga mereka dapat mejalankan tujuan orgaisasi untuk mencapai visi dan tujuannya. Mathis (2006: 227), Recruitment adalah proses penarikan atau memikat sejumlah calon yang berrpotensi untuk tes menjadi karyawan atau bisa simpulkan penarikan adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja.

Dari pengertian rekrutmen ini kita dapat mengetahui bahwa rekrutmen ini merupakan langkah penarikan kerja yang pertama kali di lakukan dimana pelamar tenaga kerja dapat memasukan lamarannya, bila lamaran tersebut memenuhi syarat yang di tentukan oleh perusahaaan makan perusahaan akan memanggil calon pelamar tersebut untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya.

#### **b. Proses Rekrutmen**

Penarikan tenaga kerja dapat dilakukan berdasarkan sumber internal atau penarikan tenaga kerja yang berdasarkan dalam lingkungan perusahaan maupun berdasarkan lingkungan eksternal atau lingkungan yang berdasarkan dari luar perusahaan.dari sini kita dapat mengetahui sumber tenaga kerja itu bisa dari dalam lingkungan perusahaan dan bisa juga dari luar lingkungan perusaahaan.

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan san berakhir dengan lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk

melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang paling dibutuhkan dan memenuhi syarat untuk mengisi lowongan.

c. Indikator Rekrutmen

Adapun indikator perekrutan karyawan menurut, Mathis (2001: 112), yaitu:

1. Dasar sumber penarikan karyawan.
2. Sumber karyawan.
3. Metode penarikan karyawan.

## **2) Penempatan Kerja**

a. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Siagian (2013:168) penempatan kerja merupakan suatu proses akhir dari suatu proses seleksi. jika seluruh proses seleksi telah di tempuh dan lamaran seseorang telah di terima kemudian orang itu telah mengikuti seleksi dan di nyatakan di terima sebagai keryawan makan orang tersebut akan di tempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

Menurut Gomes (2003:117), “penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya se- seorang ditempatkan pada saru posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi”.

Hasibuan (2007:71), “bahwa penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada para karyawan yang lulus seleksi untuk ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

b. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Ghozali (2000: 155), beberapa indikator yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan, yaitu :

✓ Prestasi Akademis.

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan pertimbangan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana pegawai yang bersangkutan akan ditetapkan sesuai dengan prestasi akademisnya.

✓ Pengalaman.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunju- kan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.

✓ Kesehatan fisik dan mental.

Dalam menempatkan karyawan faktor fisik dan mental perlu di pertimbangkan yang matang, karena hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak menutup kemungkinan akan terjadi. Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan.

✓ Status perkawinan.

Mengenai status perkawinan adalah merupakan hal yang sangat penting, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai pertimbangan dalam penempatan karyawan.

✓ Usia.

Dalam rangka penempatan karyawan, faktor usia seseorang yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksud untuk menghindari rendahnya prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

### 3) Prestasi Kerja

#### a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2017:480) mengatakan kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Dari pengertian ini kita dapat mengetahui bahwa kinerja pegawai itu merupakan hasil kerja yang di capai oleh pegawai karena mereka memiliki kemampuan atau keahlian. Menurut Efendi (2007: 105), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Hasibuan (2007: 94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2008: 67), prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:151) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

##### 1) Faktor Individu

- a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b) Abilities yaitu sifat-sifat operasional yang diperlukan untuk mendatangkan suatu tugas.
- c) Role/task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

- 2) Faktor lingkungan.
  - a) Kondisi fisik
  - b) Peralatan
  - c) Waktu
  - d) Material
  - e) Pendidikan
  - f) Supervisi
  - g) Desain organisasi
  - h) Pelatihan
  - i) Keberuntungan

Selain itu Sutrisno (2013:151), mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

Menurut Handoko (2001: 193) banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

- a) Motivasi  
Motivasi adalah suatu daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.
- b) Kepuasan Kerja  
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- c) Tingkat Stres  
Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi fisik pekerjaan adalah situasi yang terdapat dilingkungan kerja karyawan.
- d) Kondisi Fisik Pekerjaan  
Kondisi fisik pekerjaan adalah situasi yang terdapat dilingkungan kerja karyawan
- e) Sistem Kompensasi  
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka
- f) Desain Pekerjaan  
Desain pekerjaan adalah variasi dari suatu pekerjaan bagi seorang karyawan

### **c. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut pendapat Mangkunegara (2008: 67), tentang devenisi prestasi kerja, dan berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam 14 diri seorang karyawan, maka dapat di simpulkan beberapa indikator-indikator dari prestasi kerja itu sendiri, yaitu:

- a. Kualitas Kerja Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.
- b. Kuantitas Kerja Kriteria penilaiannya adalah mengikuti kecepatan kerja.
- c. Disiplin Kerja Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
- d. Inisiatif Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif dan semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

Kerjasama Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas wewenang.

**C. METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penggunaan metode ini karena selain menggambarkan uraian peneliti ini juga menggunakan data dalam bentuk angka sebagai acuannya.

Sugiyono (2013:38) mendefinisikan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini ada 2 (Dua) variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

- 1) Variabel bebas  
Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah proses rekrutment dan penempatan kerja.
- 2) Variabel Terikat  
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Dalam hal ini variabel terikat adalah prestasi karyawan.

Variabel yang diteliti terbagi menjadi 2 (Dua) kelompok besar atau definisi operasional variabel untuk masing-masing variabel dan indikatornya adalah sebagai berikut:

**TABEL DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Proses rekrutment (X1)	suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Mathis (2001: 112)	Mathis (2001: 112) Indikator rekrutmen ialah : - Dasar sumber penarikan karyawan - Sumber karyawan - Metode karyawan
2.	Penempatan Kerja (X2)	Penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap	Saydan (2000: 155) yakni : - Prestasi Akademis - Pengalaman

		karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Hasibuan (2007: 71).	- Kesehatan Fisik dan Mental - Status Perkawinan - Usia
3.	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Marioth Tua Efendi (2007: 105).	Mangkumanegara (2008:67) : - Kualitas kerja - Kuantitas kerja - Disiplin - Inisiatif - Kerjasama

## Populasi dan Sampel

### 1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:148). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang sebanyak 54 karyawan.

### 2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu (Sugiyono, 2015:149). Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel.

Menurut Sugiyono (2015:85) pengertian dari sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Berdasarkan hal ini maka sampel yaitu 54 karyawan yang diambil dari jumlah populasi.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2015:230)
- 2) Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. (Sugiyono, 2015:234)
- 3) Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberikan tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancarai. (Sugiyono, 2015:224)

Adapun jenis teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner.

## Sumber Data

Menurut Sujarweni (2015:89), sumber data menurut cara memperolehnya, adalah sebagai berikut.

### ✓ Data Primer

Sumber primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner, kelompok fokus dan panel, atau juga data hasil wawancara

penelitian dengan nara sumber. Data yang di peroleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.

✓ Data Sekunder

Sumber sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu dioleh lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data.

## Teknik Uji Coba Instrumen

### 1) Uji Validitas

Ghazali dalam Sujarweni (2015:165) mendefenisikan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dikatakan sah atau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu, uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai tabel. Jika  $t$  hitung  $>$   $r$  tabel dan berkorelasi positif, maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Atau dengan kata lain item pertanyaan tersebut valid apabila skor item pertanyaan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan skor total variabel.

### 2) Uji Reliabilitas

Ghozali Sujarweni (2015:169) mendefinisikan uji reabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha*  $>0,60$ .

## Uji Asumsi Klasik Regresi

### 1) Uji Normalitas

Sugiyono (2013:84) menjelaskan uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik baik secara normal plot atau histogram, yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, maka hal ini ditunjukkan pada distribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafik. maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga persamaan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinieritas

Priyatno (2016:129) menyatakan multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna.

Metode pengambilan keputusan yaitu :

- a) Jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika Tolerance kurang dari 0,1 dan VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinieritas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2016:131) menyatakan heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot.

Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan melihat scatterplots yaitu:

- a) jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah hetesoskedastitas pada model regresi.
- b) jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah hetesoskedastitas pada model regresi.

## Teknik Analisis Data

Sujarweni (2015:121) menyatakan analisis data merupakan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali dalam Sujarweni (2015:227) menyatakan penelitian ini bertujuan melihat antara variabel independent dan variabel dependent dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSSversi 21.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y	= Variabel Terikat
a	= bilangan konstanta
$b_1$ dan $b_2$	= koefisien regresi
$X_1$	= Variabel Bebas
$X_2$	= Variabel Bebas

### 2) Koefisien Korelasi Berganda

Sugiyono (2013:248) menyatakan analisis koefisien korelasi digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan hasil hubungan antara variabel.

Rumus koefisien korelasi :

$$r_{xy} = \frac{n (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- rx<sub>y</sub> : Koefisien Korelasi
- X : Variabel Bebas (Proses rekrutment dan Penempatan kerja)
- Y : Variabel Terikat (Prestasi)
- n : Jumlah Responden / Sampel

**Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai R**

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,81 – 1,00	Tinggi
2	0,61 – 0,80	Cukup
3	0,41 – 0,60	Agak Rendah
4	0,21 – 0,40	Rendah
5	0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono 2013

3) *Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

Sugiyono (2013:338) menyatakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (Bebas) terhadap variabel Y (Terikat). Rumus Koefisien Determinasi :

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

Keterangan :

- R<sup>2</sup> : Koefisien Determinasi
- r : Kuadrat Koefisien Korelasi

**4) Pengujian Hipotesis**

a. Uji t (Secara Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y).

Kriteria:

- 1) Jika t hitung < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
- 2) Jika t hitung > 0,05, , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak

b. Uji F (Secara Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Kriteria:

- 1) Jika F < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
- 2) Jika F > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.

## D. HASIL PENELITIAN

### 1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini.

**Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.193	6.271		3.988	.008
Proses Rekrutmen	.812	.107	.727	7.567	.000
Penempatan Kerja	.623	.109	.520	4.213	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Sumber: Output SPSS 23, 2018**

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dengan demikian berdasarkan hasil tabel tersebut adalah:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

a (constanta) = 6,193

b<sub>1</sub> (Proses Rekrutmen) = 0,812

b<sub>2</sub> (Penempatan Kerja) = 0,623

Diperoleh persamaan:

$$Y = 6,193 + 0,812 X_1 + 0,623 X_2$$

a) a = 6,193

Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel independent (Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja) X = 0, maka Prestasi Kerja Karyawan adalah 6,193

b) b<sub>1</sub> = 0,812

Koefisien regresi b<sub>1</sub> ini menunjukkan bahwa setiap variabel Proses Rekrutmen ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,812 satuan. Sebaliknya jika variabel Proses Rekrutmen diturunkan satu satuan maka Prestasi Kerja Karyawan akan menurun sebesar 0,812 satuan. Dengan syarat variabel lain konstan.

c) b<sub>2</sub> = 0,623

Koefisien regresi b<sub>2</sub> ini menunjukkan bahwa setiap variabel Penempatan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Prestasi Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,623 satuan. Sebaliknya jika variabel Penempatan Kerja

diturunkan satu satuan maka Prestasi Kerja Karyawan akan menurun sebesar 0,623 satuan. Dengan syarat variabel lain konstan.

## 2) Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi ini digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi ini digunakan untuk melihat hubungan antara variabel Proses Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Penempatan Kerja ( $X_2$ ) dengan variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.529	.510	4.30152

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Proses Rekrutmen

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Sumber: Output SPSS 23, 2018**

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi berganda ( $R$ ) yang diperoleh sebesar 0,727. Hal ini berarti variabel Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara bersama – sama mempunyai hubungan yang kuat terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang.

## 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 <sup>a</sup>	.529	.510	4.30152

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Proses Rekrutmen

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23 di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi ( $R$  Square) yang diperoleh sebesar 0,529. Hal ini berarti 52,9% Prestasi Kerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja, sedangkan sisanya yaitu 47,1% Prestasi

Kerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4) Uji Hipotesis Penelitian

##### ✓ Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji F**

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1059.678	2	529.839	28.635	.000
	Residual	943.655	51	18.503		
	Total	2003.333	53			

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Proses Rekrutmen

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Sumber: Output SPSS 23, 2018**

Ho : Sig F > 0,05

Variabel Independen yaitu Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

Ha : Sig F < 0,05

Variabel Independen yaitu Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Karyawan.

Hasil uji F untuk kedua variabel independen (Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja) diperoleh nilai signifikansi = 0,000, ini berarti signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 28,635$  dan  $F_{tabel}$  dengan  $V_1$  (derajat pembilang) 2 dan  $V_2$  (derajat penyebut) 54 untuk taraf 5% didapatkan nilai 3,17 berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen (Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja Karyawan). Sehingga hipotesis yang menyatakan variabel Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dapat diterima.

##### ✓ Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja) terhadap variabel dependen (Prestasi

Kerja Karyawan). Dimana  $dk = n - \text{jumlah variabel bebas} = 72 - 2 = 70$  dan  $\alpha = 0,05$  maka  $t_{\text{tabel}} 2,0048$ . Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial:

**Tabel Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.193	6.271		3.988	.008
Proses Rekrutmen	.812	.107	.727	7.567	.000
Penempatan Kerja	.623	.109	.520	4.213	.002

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 23, 2018

### 1) Variabel Proses Rekrutmen ( $X_1$ )

$H_0 : t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $\text{Sig } t < 0,05$ :

Proses Rekrutmen secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kineja karyawan

$H_0 : t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $\text{Sig } t > 0,05$ :

Proses Rekrutmen secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji t untuk variabel  $X_1$  (Proses Rekrutmen) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 7,567$  dengan tingkat signifikansi 0,00. Dengan menggunakan batas 0,05, didapat  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,0048. Ini berarti  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian berarti bahwa secara parsial Proses Rekrutmen ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa jika Proses Rekrutmen yang dimiliki karyawan meningkat, maka akan semakin meningkat Prestasi Kerja Karyawan dan sebaliknya.

### 2) Variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ )

$H_0 : t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $\text{Sig } t < 0,05$ :

Penempatan Kerja secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

$H_0 : t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  atau  $\text{Sig } t > 0,05$ :

Penempatan Kerja secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil uji t variabel  $X_2$  (Penempatan Kerja) diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} = 4,213$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, didapat  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,0048. Ini berarti  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian berarti bahwa Penempatan Kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa jika Penempatan Kerja meningkat, maka dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan dan sebaliknya.

## **E. PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan uji F untuk ketiga variabel independen (Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja) diperoleh nilai signifikansi = 0,000, ini berarti signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 28,635$  dan  $F_{tabel}$  dengan  $V_1$  (derajat pembilang) 2 dan  $V_2$  (derajat penyebut) 60 untuk taraf 5% didapatkan nilai 3,16 berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara simultan variabel bebas yaitu Proses Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Penempatan Kerja ( $X_2$ ) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,529 atau 52,9%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat, artinya besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Proses Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Penempatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap perubahan variabel terikat Prestasi Kerja Karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 52,9%. Sedangkan sisanya yaitu 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Koefisien korelasi berganda sebesar 0,727, hal ini berarti variabel Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja karyawan PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang yang baik berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi diatas dapat disimpulkan bahwa Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara simultan ada pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang.

### **Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa, Proses Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 7,567 > t_{tabel} 2,0048$  sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara Proses Rekrutmen dengan Prestasi Kerja Karyawan PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang diterima. Sedangkan  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Proses Rekrutmen dengan Prestasi Kerja Karyawan PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang ditolak.

Hal ini berarti variabel Proses Rekrutmen ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen yang dimiliki karyawan PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang seperti memberikan arahan sebelum memberikan tugas, mengkomunikasikan prosedur kerja tugas yang diberikan, dan ikut mencari solusi dalam memecahkan permasalahan karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja seorang karyawan.

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Variabel Penempatan Kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan  $4,213 t_{hitung} > t_{tabel}$  2,0048 sehingga  $H_0$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang ditolak. Sedangkan  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara Penempatan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang diterima, berarti variabel Penempatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Hal ini menunjukkan bahwa dengan Penempatan Kerja yang baik yang dimiliki sebuah perusahaan seperti datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur perusahaan, memaksimalkan hasil pekerjaan, dan pencapaian target perusahaan berpengaruh terhadap hasil kinerja seorang karyawan.

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1) Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis data yang telah dilakukan pada PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang.

- a) Secara bersama-sama Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Kereta API (Persero) Divre III Palembang dengan nilai  $F_{hitung} = 28,635 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,16$ .
- b) Secara parsial Proses Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 7,567 > t_{tabel} = 2,0048$ .
- c) Secara parsial Penempatan Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,213 > t_{tabel} = 2,0048$

### 2) Saran

Penulis mencoba mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan

- a) Pimpinan perusahaan hendaknya dapat menerapkan Proses Rekrutmen yang lebih baik lagi dengan melakukan pendekatan-pendekatan terhadap karyawannya, sehingga dapat menciptakan karyawan-karyawan yang baik dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan Prestasi Kerja para karyawan di perusahaan.
- b) Perusahaan dapat menerapkan aturan dan prosedur yang jelas dalam menempatkan karyawan sesuai skill dan kemampuan yang dimiliki para karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi para karyawan dalam bekerja di sana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Efendy, Hariandja, Marioth T, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Ghozali, Imam, 2000. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Mangkunegara , A.A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 3, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Priyatno, Duwi 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dana Pengelolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media
- Rivai dan Mulyadi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitati Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRES
- Sutrisno, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Sutrisno, Edy, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta