

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK RIAUKEPRI PEKANBARU

Oleh:

Muhammad Rafii¹& Seno Andri²

Muhammadrafii42@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya KM 12,5 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28298

ABSTRACT

Man power source is one of the important factors for companies that developed and developing human resources obtained through good recruitment and placement in the position/ right position in order to create maximum employee performance and able to support the achievement of corporate goals. PT.Bank Riaukepri Pekanbaru have noticed the recruitment, placement, and employee performance . But when PT.Bank Riaukepri pekanbaru recruitment company achievements decreased and increased when not doing recruitment and placement of employees there is a discrepancy. Of this phenomenon researchers interested to know the effect of recruitment and placement of employees on the performance of employees at PT Bank Riaukepri pekanbaru

The method used in this research is descriptive quantitative, data collection using the questionnaire, this study aims to determine the effect of recruitment and placement of employees on the performance of employees at PT Bank Riaukepri Pekanbaru, researchers using multiple linear regrensi analysis. X1 variable in this study is a Recruitment, X2 is the placement, and Y is Performance. the number of samples in this study were 48 people, the sampling technique is simple random sampling, sampling by means of the draw.

The results showed the effect of variable recruitment and placement of employees on the performance of employees at PT Bank Riaukepri Pekanbaru, from analysis of multiple regrensi $Y = 2284 + 0709 + 0258 X1 X2 + e$. T test with t table at a significance level of 5 % (2 - tailed) = 2.014, $t = 4,821$ X1, X2 = 2,416. Then there is positive and significant relationship between X1 to Y. And a positive and significant influence between X2 toward Y. Test f with f value count = 34 701 > f table = 3.204. Then simultaneously X1 and X2 influence on Y. And note X1 is a dominant factor of influence on Y. And the unknown value of $r = 0.607$ percent, so donations influence of X1 and X2 on Y by 60.7 % . And 39.3 % are influenced variables are not included in this equation.

Keywords: Recruitment, Placement, and Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam pelaksanaan pembangunan yang bertujuan untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat dan kehidupan masyarakat yang adil dan makmur, terdapat dua asset penting yang harus dimiliki dan dipergunakan dengan baik. Kedua asset tersebut terdiri dari sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari

kedua asset tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang tidak kalah penting bila dibandingkan dengan sumber daya alam. Dikatakan demikian karena walau bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam yang tersedia bila tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai untuk mengelolanya maka akan sia-sia. Dan keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh orang-orang yang terlibat

dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya suatu tujuan dari suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi atau perusahaan.

Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka harus diimbangi dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan tentunya yang berkualitas sesuai dengan bidang yang akan ditempati. Disinilah tampak peran manajer sumber daya manusia dalam pengadaan, penerimaan, penempatan maupun pengembangan tenaga kerja.

Selain penerimaan atau perekrutan, penempatan tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku tenaga kerja tersebut dalam menjalankan tugasnya dan pastinya akan menghasilkan suatu yang baik dan maksimal seperti yang diharapkan, namun jika penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak dibidang tenaga kerja tersebut dapat dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik dan maksimal dari tenaga kerja tersebut. dan oleh sebab ini peranan penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan, maka peran pimpinan MSDM suatu perusahaan agar dapat lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja agar mendapatkan hasil yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai.

Perekrutan tenaga kerja yang berkualitas dan penempatan yang sesuai di bidang keahliannya maka dengan ini secara otomatis perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, tetapi jika perekrutan tenaga kerja yang berkualitas tetapi penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dan tidak pada bidang

keahliannya maka dapat mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan tenaga kerja tersebut, dan akibatnya perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh sebab itu perekrutan dan penempatan harus saling keterkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal.

Dan pengertian Bank menurut Undang – Undang RI nomor 10 tahun 1998 tanggal 10 November adalah *suatu badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan bentuk – bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.* dan dapat diambil kesimpulan bahwa Bank merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, maka untuk mencapai dan mengoptimalkan pemberian pelayanan kepada pelanggan, karyawan diharuskan memiliki keahlian yang tepat dalam memberikan pelayanan.

Berikut dapat dilihat perkembangan kinerja pada PT.Bank RIAU Kepri yang dilihat pada perkembangan kredit yang diberikan dari tahun 2009 hingga tahun 2013 (5 tahun terakhir).

Tabel I.1

Perkembangan Kredit yang Disalurkan Berdasarkan Sektor Ekonomi

Keterangan	31 Desember				
	2009	2010	2011	2012	2013
Pertanian, Perburuhan dan Sarana Pertanian	611.399	536.363	566.882	778.277	967.110
Pertambangan	977	1.109	2.123	2.001	1.190

Industri dan Pengolahan	23.605	28.749	31.381	30.549	37.180
Listrik, Gas dan Air	26.487	56.587	95.172	89.158	90.886
Konstruksi	227.532	121.085	131.330	176.866	225.568
Perdagangan, Restoran dan Hotel	439.366	669.924	742.812	768.056	919.514
Pengangkutan, Pergudangan dan Komunikasi	35.996	5.632	5.502	4.729	9.756
Jasa dunia usaha	123.680	48.005	21.583	25.775	29.984
Jasa Sosial dan Masyarakat	23.995	36.578	46.580	53.975	80.484
Lain – lain	5.217.067	5.755.285	7.048.368	8.279.206	9.589.920
Jumlah	6.730.104	7.259.317	8.691.732	10.208.592	11.951.592
Cadangan Kerugian Penurunan Nilai	(138.164)	(206.220)	(269.690)	(360.498)	(413.604)
Jumlah Kredit yang Diberikan (bersih)	6.591.940	7.053.097	8.422.042	9.848.094	11.537.988

Sumber : PT.Bank RIAU Kepri : laporan tahunan 2013

Berdasarkan tabel I.1 dapat dilihat perkembangan kredit yang disalurkan

berdasarkan sektor ekonomi, jumlah kredit yang diberikan mengalami peningkatan, hal ini dipengaruhi oleh meningkatnya jumlah kredit yang diberikan pada sektor – sektor ekonomi, adapun sektor-sektor yang mengalami peningkatan yakni : **Sektor Pertanian, Perburuhan dan Sarana Pertanian** pada tahun 2013 mencapai 967.110 jika dibandingkan tahun 2009 hanya mencapai 611.399, dengan total peningkatan 355.711. **Sektor Pertambangan** pada tahun 2013 mencapai 1.190 jika dibandingkan tahun 2009 hanya mencapai 977, dengan total peningkatan 213. **Sektor Industri Pengolahan** pada tahun 2013 mencapai 37.180 jika dibandingkan tahun 2009 hanya mencapai 23.605, dengan total peningkatan 13.575. **Sektor Listrik, Gas dan Air** pada tahun 2013 mencapai 90.886 jika dibandingkan tahun 2009 hanya mencapai 26.487, dengan total peningkatan 64.399. **Sektor Perdagangan, Restoran dan Hotel** pada tahun 2013 mencapai 919.514 jika dibandingkan tahun 2009 hanya mencapai 439.366, dengan total peningkatan 480.148. **Sektor Jasa Sosial dan Masyarakat** pada tahun 2013 mencapai 80.484 jika dibandingkan tahun 2009 hanya mencapai 23.995, dengan total peningkatan 56.489. dan **Sektor lain-lain** pada tahun 2013 mencapai 9.589.920 jika dibandingkan tahun 2009 hanya mencapai 5.217.067, dengan total peningkatan 4.372.853.

Adapun sektor yang mengalami penurunan yakni terjadi pada **Sektor Kontruksi** pada tahun 2013 mencapai 225.568 jika dibandingkan pada tahun 2009 mencapai 227.532, dengan total penurunan sebesar -1.964. **Sektor Pengangkutan, Pergudangan dan Komunikasi** pada tahun 2013 mencapai 9.756 dibandingkan tahun 2009 mencapai 35.996, dengan total penurunan sebesar -26.240. dan **Sektor Dunia Usaha** pada tahun 2013 mencapai 29.984 dibandingkan tahun 2009 mencapai 123.680, dengan total penurunan sebesar -93.696. walaupun

terjadi penurunan di 3(tiga) sektor ini tidak mempengaruhi jumlah keseluruhan kredit yang diberikan. Dan kredit yang diberikan secara keseluruhan dapat dikatakan meningkat setelah dikurang cadangan kerugian yakni pada tahun 2013 mencapai 11.537.988 dibandingkan tahun 2009 mencapai 6.591.940 dengan total peningkatan sebesar 4.946.048.

Dari uraian diatas meningkatnya jumlah kredit yang diberikan menggambarkan kinerja karyawan yang tidak lepas dari pengaruh sumber daya manusia yakni tenaga kerja pada PT.Bank RIAU Kepri, tenaga kerja yang mampu menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya didapat melalui perekrutan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan penempatan yang sesuai pada bidang keahlian tenaga kerja tersebut yang bedasarkan asas "*the right man in the right place and the right man in the right job*"(menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan menempatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat). **Hasibuan (14: 2009)**

Pada PT.Bank RIAU Kepri telah memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan keryawan, serta kinerja karyawannya dikarenakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan ini dituntut agar memberikan kepuasan yang berarti bagi nasabah-nasabahnya dan meningkatkan kinerja perusahaan PT.Bank RIAU Kepri. Tentunya hal ini didukung dengan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan, dan penempatan yang tepat sesuai kualifikasi yang dimiliki karyawan tesebut. Dan dalam hal perencanaan SDM guna mendapatkan dan meningkatkan kompetensi SDM agar menjadi SDM yang unggul dan produktif PT.Bank RIAU Kepri melakukan pendekatan *Competency Based Human Resource Management (CBHRM)* yang terdiri dari :

- a. Cara untuk mendapatkan orang yang tepat & benar.

- b. Cara untuk menempatkan orang yang tepat & benar.
 - c. Cara untuk memberikan remunerasi yang tepat & benar.
 - d. Cara untuk memberikan kepastian karir bagi karyawan secara logis, adil & beralasan.
 - e. Cara untuk memberikan penilaian atas kinerja karyawan secara tepat, benar & adil.
 - f. Cara untuk menentukan reward & punishment yang benar, tapat & adil.
 - g. Cara untuk menciptakan regenerasi yang handal & siap pakai.
 - h. Cara untuk membantu dan mempersiapkan karyawan yang akan memasuki usia pensiun.
- (Sumber PT.Bank RIAU Kepri :laporan tahunan 2013)**

Dapat di ambil kesimpulan dengan melihat poin a,b,e, dari uraian diatas. Pada saat ini PT.Bank RIAU Kepri telah memperhatikan proses Rekrutmen, Penempatan, dan Kinerja Karyawan. Yakni dengan rekrutmen orang yang tepat & benar, penempatan orang yang tepat dan benar, dan memberikan penilaian atas kinerja karyawan secara tepat, benar dan adil. PT Bank RIAU Kepri melakukan perekrutan karyawan, yang dapat dilihat dari perkembangan jumlah karyawan tetap pada PT.Bank RIAU Kepri 5 (lima) tahun terakhir:

Tabel I.2

Perkembangan Jumlah Karyawan Tetap pada PT.Bank RIAU Kepri Tahun 2009 hingga 2013.

N O	KETERA NGAN	PER DESEMBER				
		20 09	20 10	20 11	20 12	20 13
1	Karyawan tetap	69 2	93 0	10 72	10 60	10 41
2	Calon Karyawan tetap	25 9	16 9	7	0	0

3	Penambahan Karyawan Tetap	238	142	7	0	0
4	Pengurangan Karyawan Tetap	0	0	12	19	0

Sumber : Human Capital PT.Bank RIAU Kepri

Berdasarkan tabel I.2 penambahan karyawan tetap dari tahun 2009 hingga tahun 2013 pada PT. Bank RIAU Kepri sebanyak 349 orang. Yakni pada tahun 2009 calon sebanyak 259 orang diterima sebanyak 238 orang. Pada tahun 2010 calon sebanyak 169 orang diterima sebanyak 142 orang. Tahun 2011 calon sebanyak 7 orang tetapi pengurangan sebanyak 12 orang dan pada tahun 2012 PT.Bank RIAU Kepri tidak melakukan perekrutan tetapi pengurangan sebanyak 19 orang. Kemudian hingga pada tahun 2013 jumlah karyawan tetap pada PT. Bank RIAU Kepri sebanyak 1041 orang.

Penempatann karyawan yang tepat pada posisi jabatan yang tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal, sehingga penempatan turut mempengaruhi suatu kinerja karyawan, Berikut dapat dilihat penempatan karyawan dibagian-bagian pada PT Bank RIAU Kepri berdasarkan pendidikan pada PT.Bank RIAU Kepri Pekanbaru.

Tabel I.3

Kondisi Jabatan Berdasarkan Pendidikan pada PT. Bank RIAU Kepri

No	UNIT KERJA	JABATAN	JUMLAH KARYAWAN	PENDIDIKAN
1	Komisaris	Dewan Komisaris	1	S2
			1	S1
			1	SMEA
2	Staf Direksi	Staf Direksi	3	S2
			1	S1

3	Divisi Human Capital	PJS Pindiv HC	1	S1
		Pinbag HRS	1	S2
		Pinbag HCD	1	S1
		Staf HRS	2	S1
		Staf HCD	1	S3
4	Divisi CORS EC	Pindiv	1	S1
		Pinbag	2	S1
		Staf Divisi	2	S1
5	Divisi DSQ	Pindiv	1	S1
		Staf Divisi	2	S1
6	Divisi IT	Pindiv	1	S1
		Pinbag	1	SLTA
		Staf Divisi	6	S1
7	Divisi Kepatuhan	Pindiv	1	S2
		Pinbag	1	S1
		Staf Divisi	2	S1
8	Divisi Komersial	Pindiv	1	S1
		Pinbag	1	D3
9	Divisi Konsumer	Staf Divisi	2	S1
		Pindiv	1	S1
			1	S2
			2	D3
		Pinbag	1	SLTA
			1	S2
2	S1			
10	Divisi MRI	Staf Divisi	1	D3
			1	SLTA
		Pindiv	1	S1
			1	S2
11	Divisi OP	Pinbag	1	S1
			1	D3
		Staf Divisi	7	S1
12	Divisi Penanganan	Pindiv	2	D3
			1	S1
		Pinbag	1	S1
			1	SLTA

	Kredit Bermasalah	Staf Divisi	3	S1
			1	D3
			1	SLTA
13	Divisi PROJAS	Pindiv	1	S1
		Pinbag	2	S1
		Staf Divisi	6	S1
14	Divisi Perencanaan Strategis	Pindiv	1	S1
		Pinbag	1	S1
		Staf Divisi	1	S2
15	Divisi SKAI	Pindiv	1	S1
		Pinbag	1	S1
		Staf Divisi	2	S1
16	Divisi Umum	Pindiv	1	D3
		Pinbag	2	S1
		Staf Divisi	2	S1
			1	D3
			1	SLTA
17	Divisi UUS	Pindiv	1	S1
		Pinbag	1	S1
		Staf Divisi	2	S2
			1	S1

Sumber : Human Capital PT.Bank RIAU Kepri Pekanbaru

Berdasarkan tabel I.3, beberapa jabatan divisi pada PT.Bank RIAU Kepri masih terdapat ketidaksesuaian jabatan yang dipimpin jika berdasarkan tingkat pendidikan karyawan tersebut. Adanya ketidaksesuaian antara pendidikan akhir pemimpin dengan yang dipimpin. Dapat kita lihat beberapa divisi yang terdapat ketidaksesuaian jabatan yang dipegang jika berdasarkan pendidikan akhir karyawan. Pada divisi Konsumer misalnya, pada posisi pimpinan divisi dipegang oleh karyawan berpendidikan akhir S1 sedangkan pada pimpinan bagian dan staf divisi terdapat karyawan dengan pendidikan akhir S2.

Dari uraian beberapa data tersebut, dapat dilihat gambaran umum pelaksanaan rekrutmen dari perkembangan karyawan tetap yang diterima dan diberhentikan, dan beberapa divisi yang dipegang oleh

karyawan tetap yang berdasarkan pendidikan merupakan gambaran umum penempatan pada PT.Bank RIAU Kepri Pekanbaru. Dan peningkatan jumlah kredit yang disalurkan merupakan gambaran umum dari kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan seorang ahli yang mengatakan pelaksanaan rekrutmen yang baik akan mendapatkan karyawan yang baik sesuai kebutuhan perusahaan serta penempatan karyawan yang tepat pada posisi atau jabatan yang tepat akan menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal, dan jika dilihat pada saat PT.Bank RIAU Kepri melakukan penambahan karyawan pada tahun 2010, jumlah kredit yang disalurkan cenderung menurun dibandingkan pada tahun 2009. Tetapi pada tahun 2011 hingga 2013 PT.Bank RIAU Kepri melakukan pengurangan karyawan tetap, serta terdapat ketidaksesuaian jabatan yang dipegang jika berdasarkan pendidikan karyawan tetap, tetapi jumlah kredit yang disalurkan cenderung meningkat jika dibandingkan pada tahun 2010 dan 2009.

Hal ini membuat peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT.Bank RIAU Kepri Pekanbaru dengan judul : **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK RIAU Kepri PEKANBARU”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah peneliti merumuskan masalah yakni : Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Adakah hubungan yang positif dan signifikan antara penempatan dengan kinerja karyawan. Adakah hubungan antara rekrutmen dan penempatan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Diantara rekrutmen dan penempatan, variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.RIAU Kepri Pekanbaru.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui hubungan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank RIAU Kepri Pekanbaru.
- b. Mengetahui hubungan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank RIAU Kepri Pekanbaru.
- c. Mengetahui hubungan rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank RIAU Kepri Pekanbaru.
- d. Mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (rekrutmen dan penempatan).

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Akademis.
 - Sebagai sarana mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh dan menambah wawasan dan pemahaman penyusun mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam hal perekrutan serta penempatan tenaga kerja dan hal lainnya.
 - Sebagai referensi ataupun bahan masukan bagi peneliti – peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian dan pembahasan terhadap masalah yang sama pada masa yang akan datang.
- b. Manfaat Empiris.

Menjadi sumber informasi bagi manajemen sumber daya manusia khususnya bagian personalia pada PT.Bank RIAU Kepri Pekanbaru akan pentingnya suatu proses perekrutan dan penempatan untuk menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang maksimal. Sehingga mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Tinjauan Teori

Rekrutmen Karyawan

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. **Rivai (2004 :158)** enam indikator rekrutmen karyawan yakni: Mutu karyawan, Analisis pekerjaan, Spesifikasi pekerjaan, Jumlah kebutuhan karyawan, Biaya, Pertimbangan hukum.

Penempatan Karyawan

Penempatan merupakan kegiatan untuk menempatkan orang – orang yang telah lulus seleksi pada jabatan – jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi – klasifikasi pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting karena aktivitas – aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan jika semua jabatan ada pejabatnya. Menurut **Hasibuan (2009 :179)** enam indikator penempatan karyawan yakni: Tingkat pendidikan, masa kerja, pengalaman kerja, promosi, keterampilan kerja, pengetahuan kerja.

Tujuan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

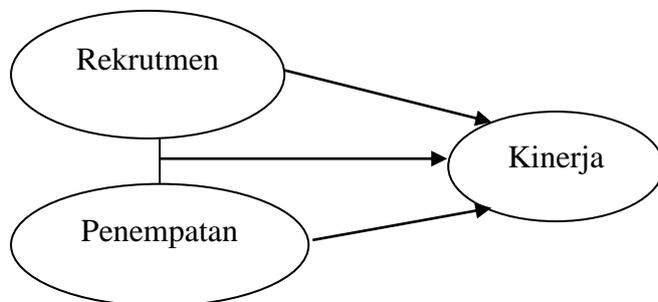
Kinerja Karyawan

Menurut **Rivai (2004 :11)** kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut **Malayu (2009 : 94)** mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. menurut **Wirawan (2009 :166)** enam indikator kinerja yakni :keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin, kerja sama, fasilitas pekerjaan.

Kerangka Pemikiran



Sumber : **Nurhayani (2010)**

Hipotesis

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan pada PT.Bank RiauKepri Pekanbaru.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penempatan dan kinerja karyawan pada PT.Bank RiauKepri Pekanbaru.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan penempatan karyawan secara bersama – sama dengan kinerja karyawan pada PT.Bank RiauKepri Pekanbaru.
4. Diduga penempatan lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank RiauKepri Pekanbaru.

Analisis Data

Pengukuran pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan mengunakan alat uji statistik yakni analisis regrensi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), uji determinasi (uji r²).Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik. Dalam menganalisis data digunakan analisis statistik deskriptif dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Hasil Penelitian

Analisis Regrensi Linear Berganda.

Dari hasil analisis menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut:

Tabel III.17

Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.284	3.829		.596	.554
Rekrutmen	.709	.147	.570	4.821	.000
Penempatan	.258	.107	.286	2.416	.020
R : 0,779					
R square : 0,607					
Adjutsted R: 0,589					

Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.284	3.829		.596	.554
Rekrutmen	.709	.147	.570	4.821	.000
Penempatan	.258	.107	.286	2.416	.020

R : 0,779
R square : 0,607
Adjutsted R: 0,589

Sumber : Data olahan 2014

$$Y = 2,284 + 0,709 X_1 + 0,258 X_2 + e$$

Dapat diambil kesimpulan nilai konstanta (a) sebesar 2,284. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 2,284. Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0,709. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,709 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel penempatan sebesar 0,258. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan penempatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,258 dengan asumsi variabel lain tetap. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Tingkat koefisien korelasi sebesar 0,779 menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel III.18
Nilai Koefisien

Nilai Koefisien	Penjelasan
0,00 – 0,199	hubungan sangat rendah
0,20 – 0,399	hubungan rendah
0,40 – 0,599	hubungan sedang
0,60 – 0,799	hubungan kuat
0,80 – 1,000	hubungan sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2013 : 214)

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 48 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 45 : 0,025 \\ &= 2,014 \end{aligned}$$

1. Rekrutmen. Diketahui t hitung (4,821) > t tabel (2,014) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan hipotesis diterima.
2. Penempatan. Diketahui t hitung (2,416) > t tabel (2,014) dan Sig. (0,020) < 0,05. Artinya variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan hipotesis diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel III.19

Uji Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	698.810	2	349.405	34.701	.000 ^a
Residual	453.107	45	10.069		
Total	1151.917	47			

Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen
Dependent Variable: Kinerja

F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 48 - 2 - 1 ; 2 \end{aligned}$$

$$= 45 ; 2$$

$$= 3,204$$

Dengan demikian diketahui F hitung (34,701) > F tabel (3,204) dengan Sig. (0,000) < 0,05.

3. Artinya adalah bahwa variabel rekrutmen (X_1) dan variabel penempatan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan hipotesis diterima.
4. Dan variabel rekrutmen merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karena memiliki nilai yang paling besar. Dan hipotesis ditolak.

c. Uji Determinasi (R^2)

Diketahui nilai R Square sebesar 0,607. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap kinerja adalah sebesar 60,7 %. Sedangkan sisanya 39,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian terhadap pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank RiauKepri Pekanbaru. Maka didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) dengan variabel kinerja (Y), maka dengan hasil penelitian tersebut hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan secara parsial diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel penempatan (X_2) dengan variabel kinerja (Y), maka dengan hasil penelitian tersebut hipotesis yang

menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penempatan dan kinerja karyawan secara parsial diterima.

3. Hasil penelitian menunjukkan variabel rekrutmen (X_1) dan variabel penempatan (X_2) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja (Y), maka dengan hasil penelitian tersebut hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) dan variabel penempatan (X_2) secara simultan (bersama-sama) dengan variabel kinerja (Y) diterima.
4. Variabel rekrutmen (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja (Y) karena memiliki nilai yang paling besar dibandingkan variabel penempatan (X_2), maka hipotesis yang menyatakan variabel penempatan (X_2) merupakan variabel paling dominan berpengaruh dinyatakan ditolak.

B. Saran

1. Hendaknya PT.Bank RiauKepri Pekanbaru untuk lebih memperhatikan penempatan karyawan dikarenakan rendahnya pengaruh yang dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda, hendaknya PT.Bank RiauKepri Pekanbaru menerapkan azas "*the right man in the right place and the right man in the right job*" penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Penempatan yang tepat akan menimbulkan moral kerja serta antusias kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan karyawan bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing, tentu hal ini akan berdampak akan kinerja karyawan

maupun perusahaan yakni PT.Bank RiauKepri dalam mencapai tujuan dengan hasil yang optimal. Uraian ini berdasarkan pernyataan Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Untuk mengembangkan ilmu administrasi bisnis mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup aspek rekrutmen dan penempatan serta kinerja. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek yang sama, agar memakai konsep dan metode yang berbeda dan lebih komplit, agar karya ilmiah ini bermanfaat bagi masyarakat atau pihak-pihak yang membutuhkan.

Daftar Pustaka

- Elfira Husni Nazriani, 2013. *Analisis Pelaksanaan Penempatan Karyawan (Kasus pada PT. Romi Patria Cendana Pekanbaru)*. Skripsi Administrasi Bisnis. Universitas Riau
- Feby Assara, 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru*. Skripsi Manajemen. Universitas Riau. hal. 12-13.
- Handoko.T.Hani, 1996. *Manajemen Personalia*. Edisi 1. Penerbit Liberty Yogyakarta.
- _____, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Penerbit CV.Haji Masagung, Jakarta.
- Kasmir,SE,MM. 2000. *Manajemen Perbankan*. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Kolistin, 2013. *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Konflik peran Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III Medan*.
- Lili Suryani, 2010. *Faktor-Faktor Penempatan Kerja Karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka Cabang Langgam Kabupaten Pelelawan*. Skripsi Administrasi Bisnis. Universitas Riau. Hal 39.
- Lamtiur Suryati S, 2011. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Hotel Furaya Pekanbaru*. Skripsi Administrasi Bisnis. Universitas Riau, Hal 30.
- PT.Bank RIAU Kepri, 2013.http://bankriaukepri.co.id/riau_konf/lap_tahunan.php, diakses pada 27 Mei 2014
- Malayu, SP.H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan ketiga belas*. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moh.Nazir, Ph.D, 2003. *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Muhammad Adji Nugroho. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan*

Hasanuddin Makasar.
Universitas Hasanudin :
Makasar.

Muhammad Fiqra, 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Makasar.* Skripsi Manajemen. Universitas Riau.

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Administrasi Cetakan ke-21.* Alfabeta, Bandung

T.Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Yayasan Ainisyam: Pekanbaru.

Undang-Undang Republik Indonesia.
Nomor 10, Tahun 1998.

Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Penerbit Nurai Kencana. Hal 158.

Wella Mayangsari, 2009. *Analisis Rekrutmen dan Penempatan Karyawan pada PT.Bank RIAU di Pekanbaru.* Skripsi Manajemen. Universitas Riau.

Yullyanti, Ellyta, 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan seleksi pada Kinerja pegawai di lingkungan Sekretaris Jendral DESDM,* jurnal ilmu administrasi dan organisasi, sept-des 2009. Hal 131-139, volume 16, nomor 3.