PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN PROMOTOR PT WORLD INNOVATIVE TELECOMMUNICATION (OPPO SMARTPHONE) DI SAMARINDA

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Strata I

Oleh:

APRILIA PUTRI LESTARI

NIM. 1402095084



ADMINISTRASI BISNIS FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap

Kinerja Pada Karyawan Promotor PT World

Innovative Telecommunication (OPPO Smartphone)

di Samarinda

Nama

: Aprilia Putri Lestari

NIM

: 1402095084

Program Studi

Administrasi Bisnis

Fakultas

Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si

Tuti Wediawati, 5.56s., W.5

Muhammad Tommy Fime Putra, SE., M.Si

NIDN, 0013108005

NIDN. 1109118606

Mengesahkan:

Dekan

Dr. H. Muhammad Noor, M.Si

NIP. 196008171986091001

11 4 JUN 2021

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 28 Desember 2021

Yang membuat pernyataan,

Aprilia Putri Lestari NIM. 1402095084

C327AJX845185939

ABSTRAK

Aprilia Putri Lestari, 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Promotor PT *World Innovative Telecommunication* (OPPO *Smartphone*) di Samarinda. Dibawah bimbingan Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing I dan Muhammad Tommy Fimi Putra, SE., M.Si selaku Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan menguji rekrutmen dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, untuk menguji rekrutmen dan penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, dan untuk menguji diantara rekrutmen dan penempatan yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (OPPO *Smartphone*).

Jenis penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 41 karyawan promotor, sampling penelitian yang digunakan adalah teknik purposive sampling. Analisis data yang digunakan berupa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen (X) yang terdiri dari rekrutmen (X_1) dan penempatan (X_2) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji regresi linear berganda secara simultan ditemukan bahwa seluruh variabel independen yaitu rekrutmen dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (OPPO *Smartphone*). Secara parsial variabel independen yaitu rekrutmen berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja dan untuk variabel independen lainnya yaitu penempatan berpengaruh negatif terhadap variabel dependen kinerja. Uji variabel paling berpengaruh diketahui bahwa variabel rekrutmen merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (OPPO *Smartphone*).

Kata Kunci: rekrutmen, penempatan, kinerja

ABSTRACT

Aprilia Putri Lestari, 2021. The Effect of Recruitment and Placement on Performance of Promoter Employees of PT World Innovative Telecommunication (OPPO Smartphone) in Samarinda. Under the guidance of Tuti Wediawati, S.Sos., M.Si as Supervisor I and Muhammad Tommy Fimi Putra, SE., M.Si as Supervisor II.

This study aims to test recruitment and placement have a simultaneous effect on performance, to test recruitment and placement have a partial effect on performance, and to examine which recruitment and placement have the most significant effect on performance at PT World Innovative Telecommunication (OPPO Smartphone) promoter employees.

This type of research researchers use quantitative research with a sample of 41 employees promoter, research sampling used is purposive sampling technique. Analysis of the data used in the form of multiple linear regression is used to determine the effect of the independent variable (X) consisting of recruitment (X_1) and placement (X_2) on the dependent variable (Y) namely performance (Y).

The results showed that the simultaneous multiple linear regression test found that all independent variables, namely recruitment and placement, had a significant effect on the dependent variable, namely the performance of the promoter employees of PT World Innovative Telecommunication (OPPO Smartphone). Partially the independent variable, namely recruitment, has a positive effect on the dependent variable of performance and for the other independent variable, namely placement, it has a negative effect on the dependent variable of performance. The most influential variable test is known that the recruitment variable is the most influential variable on the performance of the promoter employees of PT World Innovative Telecommunication (OPPO Smartphone).

Keywords: recruitment, placement, performance

RIWAYAT HIDUP



APRILIA PUTRI LESTARI, lahir di Lamongan Provinsi Jawa Timur pada tanggal 04 April 1996. Merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Sumarto dan Ibu Mukaromah. Pendidikan penulis dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 006 Samarinda pada tahun 2002 dan lulus pada tahun 2008. Kemudian

pada tahun 2008 melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 5 Samarinda dan lulus pada tahun 2011. Setelah itu, pada tahun 2011 melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 5 Samarinda dan lulus pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi pada tahun 2014 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman melalui jalur seleksi bersama (SBMPTN) tepatnya diterima di Program Studi Administrasi Bisnis. Pada tanggal 01 Juli hingga 31 Agustus 2017 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) melalui jalur Reguler Mandiri Tematik di Bank Kaltimtara Pusat Samarinda, dan kemudian melanjutkan penyusunan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (satu) Program Studi Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia dan Ridho-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja pada Karyawam Promotor PT World Innovative Telecommunication (OPPO Smartphone)", sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Dalam penulisannya, skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna karena masih kurangnya pengetahuan dan kemampuan penulisan. Namun, karena mendapatkan banyak bimbingan dari banyak pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- Bapak Prof. Dr. H. Masjaya, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengenyam pendidikan di Universitas Mulawarman
- Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, yang telah memberikan fasilitas dan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan pendidikan pada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

- 3. Bapak Dr. M. Zaini, Sos., M.Si selaku Ketua Progam Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, yang telah memberikan ijin untuk menyelesaikan penelitian ini
- 4. Ibu Adel selaku HRD pada PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone) di Samarinda yang telah memberikan izin penelitian dan membantu selama proses penelitian serta staff dan para karyawan promotor yang sudah berkenan mengisi kuesioner penelitian penulis pada PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone) di Samarinda.
- 5. Ibu Tuti Wediawati, S. Sos., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Tommy Fimi Putra, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II. Atas waktu, perhatian, dan segala bimbingan serta arahannya selama penulisan skripsi ini
- 6. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku dosen penguji I dan Bapak Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB selaku dosen penguji II terima kasih atas kritik, saran, nasehat serta arahannya selama penulisan skripsi ini
- 7. Bapak dan Ibu Dosen yang telah berbagi ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis selama menempuh studi di Fakultas ini dan tidak lupa kepada seluruh staff TU dan akademik serta Bagian Kemahasiswaan
- 8. Kepada orang tua tercinta, ayah saya Sumarto dan ibu saya Mukaromah serta kakak saya Yuliana Safitri, serta seluruh keluarga besar saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas segala kasih sayang, do'a dan dukungan moril maupun materi terhadap saya serta perhatian dan nasehatnya sejak saya lahir hingga menyelesaikan studi di Universitas Mulawarman.

9. Kepada Suami Saya Muhammad Nazir, S.Ikom dan Putra Tercinta Kami

Alfatih Rhayzan Nazir yang menjadi semangat terbesar saya dalam proses

pembuatan skripsi ini.

10. Kepada Teman Seperjuangan Skripsi saya May Chita Rindania, Anna

Christianaa, Nur Heni, Nur Janah, Istiqamah Oktaviani, dan masih banyak

lagi yang tidak bisa saya sebutkan semua namanya, terimakasih banyak untuk

semua bantuannya dan tidak pernah lupa selalu memberikan semangat kepada

saya

11. Kepada Teman-teman Administrasi Bisnis Kelas B 2014 terima kasih atas

kebersamaannya selama ini.

12. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah

membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak

terdapat kekurangan, oleh karena itu sangat diharapkan adanya kritik dan saran.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat sehingga dapat

memberikan sumbangan pemikiran bagi semua pihak yang membutuhkan.

Samarinda, 28 Desember 2021

Penulis

Aprilia Putri Lestari

NIM. 1402095084

ix

DAFTAR ISI

HALAN	IAN JUDUL	i
HALAN	IAN PENGESAHAN	ii
HALAN	1AN PERNYATAAN	iii
ABSTR	AK	iv
RIWAY	AT HIDUP	vi
KATA I	PENGANTAR	vii
DAFTA	R ISI	X
DAFTA	R TABEL	xiii
DAFTA	R GAMBAR	XV
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang Penelitian	1
	1.2 Rumusan Masalah	8
	1.3 Tujuan Penelitian	9
	1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II	KERANGKA DASAR TEORI	
	2.1 Teori dan Konsep	11
	2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
	2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia	
	2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
	2.1.2 Rekrutmen	
	2.1.2 Teori Rekrutmen	
	2.1.2.1 Tujuan Rekrutmen	
	2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Rekrutmen	17
	2.1.2.3 Tahapan Rekrutmen	18
	2.1.2.4 Sumber-Sumber Rekrutmen	19
	2.1.2.5 Indikator Rekrutmen	
	2.1.3 Penempatan Karyawan	
	2.1.3 Teori Penempatan Karyawan	
	2.1.3.1 Tujuan dan Prinsip Penempatan Karyawan	23
	2.1.3.2 Indikator Penempatan Karyawan	26
	2.1.4 Kinerja Karyawan	
	2.1.4 Teori Kinerja Karyawan	27
	2.1.4.1 Pengertian Evaluasi atau Penilaian Kinerja Karyawan	
	2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja	
	2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .	
	2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan	31
	2.2 Hubungan Antara Rekrutmen Dengan Kinerja Karyawan	32

	2.3 Hubungan Antara Penempatan Karyawan Dengan Kinerja	
	Karyawan	32
	2.4 Kajian Empiris	32
	2.5 Hipotesis	35
	2.6 Definisi Konsepsional	35
	2.7 Alur Pikir Penelitian	36
BAB III	METODE PENELITIAN	
	3.1 Jenis Penelitian	38
	3.2 Definisi Operasional	38
	3.3 Lokasi Penelitian	39
	3.4 Populasi, Sample dan Sampling	39
	3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
	3.6 Alat Pengukur Data	41
	3.7 Teknik Analisis Data	41
	3.7.1.Uji Validitas	42
	3.7.2 Uji Reliabilitas	42
	3.7.3 Uji Asumsi Klasik	42
	3.7.3.1 Uji Normalitas	43
	3.7.3.2 Uji Multikolinieritas	43
	3.7.3.3 Uji Heteroskedastistas	43
	3.7.3.4 Uji Autokorelasi	44
	3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	44
	3.7.4.1 Persamaan Regresi Berganda	45
	3.7.4.2 Koefisien Korelasi (R)	46
	3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R ²)	46
	3.8 Uji Hipotesis	47
	3.8.1 Uji F (Simultan)	47
	3.8.2 Uji T (Parsial)	
	3.8.3 Uji Variabel Yang Paling Berpengaruh	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran Umum Perusahan	
	4.1.1 Gambaran Singkat Perusahaan	50
	4.1.2 Lokasi Perusahaan	51
	4.1.3 Struktur Organisasi	51
	4.2 Hasil Penelitian	58
	4.2.1 Deskripsi Responden	58
	4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
	4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	60
	4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
	4 2 1 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekeria	61

4.2.2 Desripsi Jawaban Responden	62
4.2.2.1 Rekrutmen	62
4.2.2.2 Penempatan Karyawan	67
4.2.2.3 Kinerja Karyawan	73
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas	78
4.3.1 Uji Validitas	78
4.3.2 Uji Reliabilitas	79
4.4 Uji Asumsi Klasik	80
4.4.1 Uji Normalitas	80
4.4.2 Uji Multikolinieritas	81
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	82
4.4.4 Uji Autokorelasi	83
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	84
4.5.1 Persamaan Regresi	84
4.5.2 Koefisien Korelasi (R)	86
4.5.3 Koefisien Determinasi (R ²)	86
4.6 Uji Hipotesis	87
4.6.1 Uji Simultan (Uji F)	88
4.6.2 Uji Parsial (Uji t)	89
4.6.3 Variabel Yang Paling Berpengaruh	90
4.7 Pembahasan	90
4.7.1 Analisis Secara Simultan (Uji F)	90
4.7.2 Analisis Secara Parsial (Uji t)	93
4.7.3 Variabel Yang Paling Berpengaruh	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Non	nor Judul Tabel	Halaman
1.1	Data Rekrutmen Karyawan Promotor	5
1.2	Data Penempatan Promotor Oppo Smartpone Samarinda	6
1.3	Data Penjualan Karyawan Promotor	7
2.1	Penelitian Terdahulu	34
3.1	Definisi Operasional	38
3.2	Skor Alternatif Jawaban Instrumen	41
3.3	Tabel Koefisien Korelasi (R)	46
4.1	Hasil Penelitian	59
4.2	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Menambah Jumlah Pe	gawai .62
4.3	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Mengisi Jabatan Koso	ng63
4.4	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Sumber Internal	64
4.5	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Sumber Eksternal	65
4.6	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Metode Tertutup	65
4.7	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Metode Terbuka	66
4.8	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Pendidikan Formal	67
4.9	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Pendidikan Non Form	al68
4.10	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Mengetahui Spesifika	si68
4.11	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Mengetahui Aturan	69
4.12	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Keterampilan Fisik	70
4.13	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Komunikasi Dipaham	i70
4.14	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Pernah Bekerja Dibida	ang
	Marketing	71
4.15	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Masa Kerja	72
4.16	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Volume Kerja	72
4.17	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Kemampuan Target	73
4.18	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Kualitas Bekerja	74
4.19	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Teliti Bekerja	75
4.20	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Pencapaian Target	75
4.21	Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Efisien Waktu	76
4.22	Hasil Pengujian Validitas	77
4.23	Hasil Pengujian Reliabilitas	79
4.24	Hasil Uji Normalitas	80
4.25	Hasil Uji Multikolinearitas	81
4.26	Hasil Uji Heterokedastisitas	82
4.27	Hasil Uji Autokorelasi	83
4.28	Hasil Persamaan Reresi Linear Berganda	84
4.29	Koefisien Korelasi (R)	85

4.30 Koefisien Determinasi (R ²)	86
4.31 Hasil Uji F	87
4.32 Hasil Uji t	

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
2.1 Proses Rekrutmer	1	19
2.2 Alur Pikir Penelit	ian	37
4.1 Struktur Organisa	si Oppo Smartphone	52
4.2 Karakteristik Res	ponden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.3 Karakteristik Res	ponden Berdasarkan Usia	60
4.4 Responden Berda	sarkan Pendidikan	61
4.5 Responden Berda	sarkan Lama Bekerja	61

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Terdapat dua aset penting yang harus dimiliki dan dipergunakan dengan baik untuk mencapai kesejahteraan masyarakat dan kehidupan masyarakat yang adil dan makmur. Kedua aset tersebut terdiri dari sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari kedua aset tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang tidak kalah penting bila dibandingkan dengan sumber daya alam. Dengan melimpahnya sumber daya alam yang tersedia bila tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai untuk mengelolanya maka akan sia-sia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan (Ardana, 2012:5). Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh orang-orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut.

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. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa

yang didapat (Sutrisno,2010:46). Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, di butuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.

Proses rekrutmen karyawan yang telah dilakukan perusahaan, setelah itu akan dilanjutkan dengan penempatan karyawan. Kegiatan penempatan dimulai setelah perusahaan melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi calon karyawan, pada saat seorang calon karyawan dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya (Mondy, 2008:153). Penempatan tenaga kerja yang tepat juga mempengaruhi perilaku tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan suatu yang maksimal seperti yang diharapkan berdasarkan 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, 2009:14). Namun jika penempatan tenaga kerja tidak tepat sesuai dengan bidang keahliannya dapat dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari tenaga kerja tersebut. Dalam hal ini peran pimpinan manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan agar dapat lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja agar mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2010:67). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Salah satu perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia adalah perusahaan handphone atau telepon genggam. Di era teknologi seperti sekarang ini telepon genggam menjadi hal yang sangat dibutuhkan bagi seluruh kalangan masyarakat. Dapat kita lihat perkembangan industri smartphone di Indonesia berjalan sangat baik. Hal ini terbukti dengan semakin banyaknya merek-merek smartphone baru yang juga berpartisipasi dalam perkembangan industri smartphone di Indonesia. Salah satu perusahaan smartphone yang baru mewarnai perkembangan industri smartphone di Indonesia adalah Oppo Smartphone. Oppo Smartphone memasuki industri smartphone di Indonesia pada bulan April 2013, lalu perusahaan Oppo Smartphone ini menyebar luas di kota-kota besar salah satu kota yang perusahaan ini incar sebagai pasar penjualan produknya ialah Kota Samarinda, tidak hanya di Samarinda saja bahkan diseluruh wilayah Kalimantan Timur dan di seluruh Indonesia perusahaan ini berusaha untuk memperkenalkan

produk yang dijual sekaligus perusahaannya tersebut. (Sumber : Data Internal Perusahaan 2018)

Pada penelitian ini PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone) Samarinda sebagai objek penelitian karena perkembangan perusahaan ini cukup meningkat dengan cepat dari tahun ke tahun hal tersebut dapat kita lihat pada International Data Corporation (IDC) perusahaan ini ada pada urutan kedua di Comparision of Top5 Smartphone Companies in Indonesia, dari data tersebut disebutkan bahwa brand *handphone* Oppo mengalami kenaikan pangsa pasar yang cukup besar dari 16,6% di tahun 2016 menjadi 22,9% di tahun 2017. Perusahaan ini mampu menyaingi brand kompetitornya (Samsung) yang menempati urutan pertama di Comparision of Top 5 Smartphone Companies in Indonesia, dimana perusahaan kompetitor ini yang lebih dulu terjun pada era Smartphone yang berbasis Android pada tahun 2007, sedangkan perusahaan Oppo Smartphone masuk ke Indonesia pada tahun 2013. Namun tidak menutup kemungkinan perusahaan Oppo Smartphone mampu bersaing dan mencuri perhatian para penikmat smartphone di Indonesia dengan mengunggulkan tagline selfie pada produk handphone Oppo Smartphone, perusahaan ini mampu mencuri perhatian masyarakat Indonesia yang senang sekali mengabadikan semua momen yang ada baik sedang sendiri, bersama teman ataupun bersama keluarga dengan cara selfie.

Pada Oppo *Smartphone* telah memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan karyawan, serta kinerja karyawan dikarenakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan produk handphone yaitu *smartphone* yang kepuasan

pelanggan menjadi hal yang paling utama. Dalam hal kepuasan berarti perusahaan harus terus meningkatkan kinerja karyawan. Tahun 2013 bulan April Oppo *Smartphone* di Samarinda hanya memiliki 25 orang karyawan promotor, seiring dengan kemajuan perusaahaan maka perusahaan harus melakukan perekrutan untuk memenuhi keinginan konsumen. Perekrutan karyawan promotor Oppo *Smartphone* melalui beberapa tahapan seperti, seleksi, wawancara, serta ujian tertulis. Setelah lolos ketiga tahapan tersebut maka calon karyawan akan di training terlebih dahulu sebelum terjun langsung ke lapangan untuk menawarkan dan menjual produk Oppo *Smartphone* pada konsumen. Berikut data rekrutmen karyawan promotor 3 bulan terakhir periode Januari – Maret 2020:

Tabel 1.1

Data Rekrutmen Karyawan Promotor

Periode Januari – Maret 2020

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Persentase (%)
1	Januari	7	17%
2	Februari	6	15%
3	Maret	28	68%
	Total	41	100%

Sumber data: Oppo Smartphone Samarinda

Penentuan penempatan karyawan pada Oppo *Smartphone* ditentukan berdasarkan wilayah tempat kerja dan kualitas kinerja karyawan. Yang dimaksudkan wilayah tempat kerja adalah penempatan karyawan didasari oleh alamat rumah yang paling dekat dengan toko *handphone* tersebut, hal ini dilakukan agar kinerja karyawan menjadi lebih efisien. Namun dengan begitu pemindahan karyawan atau *rolling* tidak dapat dihindari apabila kinerja karyawan

buruk dan karyawan bermasalah dengan lingkungan kerjanya. Agar tidak terjadi penurunan kinerja, maka di setiap toko diawasi oleh sales untuk memberikan arahan kepada promotor. Berikut data penempatan karyawan promotor Oppo *Smartphone* di Samarinda :

Tabel 1.2

Data Penempatan Promotor OPPO Smartphone Samarinda

Periode Januari – Maret 2020

No.	Nama Toko	Alamat Toko	Jumlah Karyawan
1	Surya Phone 1	Jl. Suryanata No.1	3
2	Surya Phone 2	Jl. Abdul Hasan No.33	2
3	Surya Phone 3	Jl. Agus Salim	3
4	Surya Phone 4	Jl. Abdul Hasan No.56	3
5	Surya Phone 5	Jl. Abdul Hasan No.55	3
6	Radja Ponsel	Jl. Imama Bonjol No.9	3
7	Radja Ponsel	Jl. Lambung Mangkurat No.9	3
8	Carin Cell 1	Jl. K.H Ahmad Dahlan No.6 2	
9	Carin Cell 2	Jl. K.H Wahid Hasyim 3	
10	Carin Cell 3	Jl. Antasari No.14 2	
11	Station 1	Jl. Wahid Hasyim No.52 2	
12	Station 2	Jl. Wahid Hasyim 2 No.7 2	
13	Link Cell	Jl. Lambung Mangkurat 1	
14	77 Phone	Jl. Lambung Mangkurat 2	
15	Borneo Cellular	Jl.DI. Panjaitan 2	
16	Senjaya HP	Jl. Biawan No.27	
17	Orange Phone	Jl. Antasari No.2B 2	
	Total	17 Alamat Toko	41

Sumber data: OPPO Smartphone Samarinda

Meskipun para promotor telah mendapat training sebelum di tempatkan di toko dan diawasi oleh supervisor atau pengawas toko, namun tidak menutup kemungkinan terjadinya sebuah masalah seperti penurunan kinerja. Pencapaian target penjualan karyawan promotor merupakan titik terpenting dalam penilaian kinerja karyawan promotor. Adapun permasalahan yang dihadapi dalam kurun

waktu 3 bulan terakhir yaitu Januari – Maret 2020 adalah meningkatnya angka karyawan promotor yang tidak mencapai target penjualan.

Tabel 1.3

Data Penjualan Handphone Karyawan Promotor

Periode Januari – Maret 2020

No.	Bulan	Promotor Yang Tidak Mencapai Target
1	Januari	20%
2	Februari	35%
3	Maret	65%

Sumber data : Oppo Smartphone Samarinda

Menurut observasi awal, peneliti berasumsi bahwa meningkatnya angka karyawan promotor yang tidak capai target disebabkan oleh kurangnya ketelitian dalam proses rekrutmen karyawan promotor dan juga kurangnya pengunjung toko yang datang menambah kesulitan karyawan promotor dalam mencapai target penjualan. Perekrutan yang dilakukan perusahaan dengan harapan mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan, ternyata tidak menyelesaikan permasalahan yang ada dan juga kurangnya keterampilan kerja membuat kinerja karyawan promotor semakin menurun. Pada kebijakan Oppo *Smartphone*, apabila karyawan promotor yang penempatan toko nya sepi pengunjung dan tidak mencapai target. Maka promotor tersebut akan *dirolling* ke toko yang ramai pengunjung, dari proses *rolling* ini ada karyawan promotor mencapai target penjualan saat ditempatkan di toko yang ramai.

Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh pada pencapaian target penjualan. Sedangkan karyawan promotor yang tidak capai Smartphone dalam merekrut karyawan promotor yang di harapkan dapat meningkatkan penjualan produk perusahaan. Merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Rafli (2015) Sebagai perusahaan yang memperkerjakan banyak karyawan promotor dan ada tanggung jawab pencapaian target penjualan yang tinggi. Maka proses rekrutmen dan penempatan pegawai sangat diharapkan berdampak baik bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan tercapainya tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas maka peneliti mengambil judul "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Promotor PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone) di Samarinda".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah rekrutmen dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada karyawan promotor Oppo *Smartphone* di Samarinda ?
- 2) Apakah rekrutmen dan penempatan berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja pada karyawan promotor Oppo Smartphone di Samarinda?

3) Dari dua variabel rekrutmen dan penempatan, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan promotor Oppo *Smartphone* di Samarinda ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- Untuk menguji dan menganalisa apakah variabel yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada karyawan promotor Oppo Smartphone di Samarinda.
- 2) Untuk menguji dan menganalisa apakah variabel yang berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja pada karyawan promotor Oppo Smartphone di Samarinda.
- Untuk menguji dan menganalisa variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan promotor Oppo Smartphone di Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memecahkan masalah konkrit yang dihadapi serta menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama peran rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya rekrutmen dan penempatan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

KERANGKA DASAR TEORI

2.1 Teori dan Konsep

Dalam melaksanakan suatu penelitian ilmiah diperlukannya dukungan teori dan konsep yang relevan. Teori dan konsep ini berguna memberikan landasan dalam membahas dan menganalisis masalah yang dirumuskan. Dengan kata lain teori dan konsep merupakan pola dan kerangka dasar yang dapat mengarah tercapainya tujuan penelitian. Dari uraian – uraian di atas, maka penulis berkesimpulan bahwa teori – teori yang membantu untuk pemecahan masalah dalam rangka penulisan laporan ini adalah sebagai berikut :

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2012 : 10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Menurut Bangun (2012: 6) "Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi." Sedangkan, Menurut Yuniarsih (2016 : 1-2) "Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik yang berarti bahwa manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan – tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian para ahli maka penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu manajemen yang lebih memfokuskan perhatian pada pengembangan, pengorganisasian, perencanaan, pengendalian, pengarahan terhadap tenaga kerja untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan atau yang ingin dicapai oleh suatu organisasi perusahaan atau instansi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2011:21) antara lain :

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (Planning)

Merencanakan tenaga kerja secra efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan oragnisasi.

c. Pengarahan (Directing)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimimpin dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (Controlling)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan –peraturan perusahaan dan berkerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (Procurement)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karywan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaa, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

c. Kompensasi (Compensation)

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalam jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. Integrasi (Integration)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perushaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

g. Pemberhentian (Separation)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, bisa disebabkan karna keinginan karyawan sendiri, keinginan perusahaan, kontrakk kerja berakhir atau pensiun.

2.1.2 Rekrutmen

Rekrutmen merupakan 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. Menurut Priansa (2016: 92) "Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi" dan menyatakan bahwa "Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisaikan visi dan tujuannya".

Menurut Hasibuan (2012 : 40) "Rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan". Sedangkan Menurut Sudiro (2011 : 52) "Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (attract) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasikan dalam perencanaan kepegawaian". Berdasarkan uraian para ahli maka penulis dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.1 Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen tentunya untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

Adapun tujuan rekrutmen Menurut Priansa (2016: 93) yaitu:

- Menerima pelamar kerja sebanyak banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.
- Aktivitas rekrutmen berupaya untuk menyisihkan pelamar kerja yang tidak tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali untuk mengikuti seleksi.

3. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara memperngaruhi sikap para pelamar kerja sedemikian rupa terlepas dari mereka diangkat atau tidak.

Tujuan pasca atau sesudah pengangkatan (*posthiring goals*) perlu pula dipikirkan, proses rekrutmen harus menghasilkan pegawai yang merupakan pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan organisasi atau perusahaan sampai janga waktu yang wajar.

2.1.2.2 Prinsip – prinsip Rekrutmen

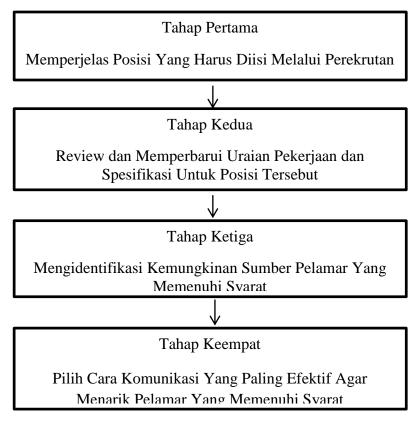
Proses rekrutmen karyawan akan berjalan dengan baik bila di landaskan dengan prinsip - prinsip yang ditentukan agar mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut prinsip - prinsip rekrutmen menurut Rivai dan Ella (2009 : 150) antara lain:

- Mutu karyawan yang direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai.
 Kesesuaian ini dapat dilihat melalui:
 - a. Analisis pekerjaan
 - b. Deskripsi pekerjaan
 - c. Spesifikasi pekerjaan

- Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia. Untuk mendapatkan hal tersebut, perlu dilakukan:
 - a. Peramalan tenaga kerja
 - b. Analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja
 - c. Biaya yang diperlukan diminimalkan.
 - d. Perencanaan dan keputusan keputusan strategis tentang perekrutan.
 - e. Fleksibility.
 - f. Pertimbangan pertimbangan hukum.

2.1.2.3 Tahapan Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen diperlukan tahapan – tahapan yang selektif agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Tahapan proses rekrutmen Menurut Priansa (2016: 98-99) adalah sebagai berikut:



Sumber: Priansa 2016:98

Gambar 2.1

Proses Rekrutmen

2.1.2.4 Sumber – Sumber Rekrutmen

Untuk mendapatkan sumber daya manusia diperlukan sumber - sumber penarikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun sumber – sumber rekrutmen baik internal dan eksternal Menurut Priansa (2016 : 101-105) adalah sebagai berikut:

1. Sumber Internal

Sumber internal, meliputi tenaga kerja yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, mengkaryakan kembali para mantan tenaga kerja serta dengan merekrut orang – orang yang telah memasukkan lamaran pekerjaannya terlebih dahulu berdasarkan inisiatif sendiri tanpa menunggu pembukaan lowongan pekerjaan. Metode yang dapat digunakan adalah metode tertutup yaitu: dengan pengumuman lisan, penelitian riwayat kerja pegawai (personel records), penelitian daftar promosi berdasarkan kinerja, melakukan pengecekan daftar senioritas, melihat daftar yang dibuat menurut keterampilan pada sistem informasi SDM organisasi dan mengecek berkas – berkas lamaran yang telah masuk. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat job posting dan daftar keterampilan (skill inventories).

2. Sumber Eksternal

Sumber eksternal merupakan sumber untuk mendapatkan tenaga kerja dari luar organisasi yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu. Sumber yang dapat dilakukan melalui beberpa program yaitu: iklan secara lisan, walk in applicant (di mana sejumlah pelamar mencalonkan diri dengan mendatangi langsung bagian yang melakukan rekrutmen di organisasi tersebut), melalui biro pegawai, melalui organisasi lain, melalui

biro bantuan pegawai temporal, melalui asosiasi dan serikat dagang dan sekolah tertentu. Adapun metode yang dapat digunakan adalah metode terbuka yang melalui iklan radio atau televisi dan iklan di koran.

Selain melalui metode yang telah disebutkan di atas, ada pula berbagai sumber metode yang dapat digunakan yaitu melalui organisasi pencari pegawai profesional (*outsourcing*), organisasi profesi, dinas atau instansi tenaga kerja milik pemerintah dan balai latihan kerja milik pemerintah

2.1.2.5 Indikator Rekrutmen

Untuk mengevakuasi apakah proses rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan berhasil atau tidak, hal ini dapat diukur dengan beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2011 : 41) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

2. Sumber Perekrutan

a. Sumber Internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

b. Sumber Eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3. Metode Perekrutan

a. Metode Tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja.

b. Metode Terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

2.1.3 Penempatan Karyawan

Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2008 : 62) "Penempatan pegawai adalah menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada sebuah lembaga atau instansi yang telah ditentukan".

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Suwatno (2008: 138) bahwa "Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya". Menurut Ardana (2012: 18) "Penempatan karyawan merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan". Berdasarkan uraian para ahli maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja karyawan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dalam seleksi bakat dan kualitas pengetahuan pegawai dan memberikan posisi kerja sesuai dengan bidang keahlian dari pegawai tersebut.

2.1.3.1 Tujuan dan Prinsip Penempatan Karyawan

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.

Tujuan penempatan karyawan Menurut Mondy (2008 : 252) menjelaskan bahwa "Pada umumnya organisasi atau instansi mengadakan penempatan karyawannya bertujuan untuk : penempatan kerja untuk mengusahakan orang yang tepat pada tempat yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, penempatan kerja sebagai langkah meningkatkan semangat dan gairah kerja, penempatan kerja untuk meningkatkan persaingan yang sehat, penempatan kerja untuk saling menggantikan posisi yang kosong, penempatan kerja untuk rangka promosi dan penempatan untuk mengurangi *labour turn over*".

Tujuan ini harus didukung oleh prinsip – prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman. Prinsip – prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut Musanef yang dikutip oleh Suwatno (2012 : 13) sebagai berikut :

a. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.

b.Prinsip demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat (the right man on the right place)

Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

d. Prinsip upah yang sama untuk pekerjaan yang setara (equal pay for equal work)

Pemberian balas jasa terhadap pegawai didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan

e. Prinsip kesatuan arah

Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap pegawai yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

f. Prinsip kesatuan tujuan

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan pegawai harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

g. Prinsip kesatuan komando

Pegawai yang bekerja selalu di pengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap pegawai hanya mempunyai satu orang atasan.

h. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Penempatan Karyawan

Indikator penempatan pegawai berpedoman pada teori Suwatno (2012: 129) bahwa dalam mengukur penempatan kerja terdapat 4 (empat) faktor yang harus dipenuhi dan perlu diterapkan pada pegawai sebagai sumber daya manusia yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimumnya disyaratkan meliputi :

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut. Adapun indikator pengetahuan kerja, yaitu :

- a. Pemehaman teori
- b. Pemahaman aturan

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) kategori, yaitu :

- a. Keterampilan fisik
- b. Keterampilan sosial

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.
Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat emampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan

dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2010 : 151) "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Menurut Mangkunegara (2009 : 67) "Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang". Menurut Handoko (2011 : 50) "Kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja sumber daya manusia dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik". Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit – unit kerja yang lebih kecil dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Menurut Hasibuan (2009 : 94) "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Berdasarkan uraian para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan dan diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja seseorang untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan

dan mencapai cita – cita dimana pegawai sebagai dumber daya manusia menjadi sasaran pelaksanaan dalam penempatan kerja di perusahaan.

2.1.4.1 Pengertian Evaluasi atau Penilaian Kinerja Karyawan

Pada evaluasi atau penilaian kinerja karyawan ada beberapa pengertian menurut beberapa para ahli, yaitu :

Menurut Sutrisno (2013:153) mengungkapkan penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Sedangkan penilaian kerja menurut Mangkunegara (2012:10) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja merupakan saran untuk memperbaiki mereka yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Dan penilaian kinerja menurut Hasibuan (2011:87) adalah menilai risiko hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Dari beberapa pengertian evaluasi atau penilaian kinerja karyawan menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian atau peninjauan kepada karyawan tentang hasil kerja dalam perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam instansi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata - mata menilai hasil fisik dari seorang karyawan, tetapi juga mengarahkan pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang berdasarkan kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semuanya layak untuk dinilai.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010 : 191) mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan seperti :

- a. Prestasi real yang dicapai individu
- b. Kelemahan kelemahan individu yang menghambat kinerja
- c. Prestasi prestasi yang dikembangkan

2.1.4.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas kinerja karyawan. Menurut Mathis (2011:113) tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu melakukan pekerjaannya, antara lain:

- 1. Kemampuan individual
 - a. Bakat
 - b. Minat
 - c. Faktor kepribadian
- 2. Tingkat usaha yang dicurahkan
 - a. Motivasi
 - b. Etika kerja
 - c. Kehadiran
 - d. Rancangan tugas
- 3. Dukungan organisasi
 - a. Pelatihan dan pengembangan
 - b. Peralatan dan teknologi
 - c. Standar kinerja
 - d. Manajemen dan rekan kerja

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan pada peneletitian ini berpedoman pada teori Dharma (2014 : 355) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal – hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

2.2 Hubungan Antara Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan

Pendapat Castetter dalam Tirawati (2012:66) yang mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidak cocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi, dan masa kerja jabatan yang tidak pasti. Dengan rekrutmen berbasis kompetensi yang baik, maka karyawan yang akan diperoleh lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik.

2.3 Hubungan Antara Penempatan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Teori yang menghubungkan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai menurut Sastrohadiwiryo (2010: 165) yaitu untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka pegawai perlu diberikan satu dorongan salah satunya dengan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat.

2.4 Kajian Empiris

Adapun yang menjadi acuan atau pedoman bagi penulis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Muhammad Rafli (2015) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riaukepri Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X₁) dengan variabel kinerja karyawan (Y), maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan secara parsial diterima (H₁). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel penempatan karyawan (X₂) dengan variabel kinerja karyawan (Y), maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara penempatan karyawan dan kinerja karyawan secara parsial diterima (H₂). Hasil penelitian menunjukkan variabel rekrtumen (X₁) dan variabel penempatan karyawan (X₂) bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), maka hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang

positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X_1) dan variabel penempatan karyawan (X_2) secara simultan (bersama-sama)dengan variabel kinerja karyawan (Y) diterima (H_3) . Variabel rekrutmen (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai yang paling paling besar dibandingkan penempatan karyawan (X_2) , maka hipotesis yang menyatakan variabel penempatan karyawan (X_2) merupakan variabel paling dominan berpengaruh dinyatakan ditolak (H_4) .

- 2. Siti W.P. Noer (2017) dengan judul Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan SDM, rekutmen dan penempatan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Perencanaan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penempatan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 3. Ida Ketut Kusumawijaya (2016) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Sri Partha Bali. Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penempatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh rekrutmen dan penempatanterhadap kinerja karyawan pada BPR Sri Partha Bali adalah 80,9%

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Rafli (2015)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riaukepri Pekanbaru	a. Variabel independent b. Variabel dependent c. Teknik analisis data	a. Indikator b. Objek penelitian c.Jumlah Sampel d. Teori
2.	Siti W.P. Noer (2017)	Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo	a. Variabel independent (X2 dan X3) b. Variabel dependent (Y) c. Teknik analisis data	a. Indikator b. Rumusan masalah c. Objek penelitian d. Jumlah Sampel
3.	Ida Ketut Kusumawijaya (2016)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Sri Partha Bali	a. Variabel independent (X) b. Variabel dependent (Y) c. Teknik analisis data	a. Indikator b. Rumusan Masalah c. Objek penelitian d. Teori

Sumber: Rafli (2015), Noer (2017), Kusumawijaya (2016)

2.5 Hipotesis

Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis tersebut. Menurut Sugiyono (2015:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan

teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ Rekrutmen dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada karyawan promotor PT World Innovative Telecommunication (OPPO Smartphone) di Samarinda
- H₂ Rekrutmen dan penempatan berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (OPPO *Smartphone*) di Samarinda
- H₃ Rekrutmen yang paling berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (OPPO *Smartphone*) di Samarinda.

2.6 Definisi Konsepsional

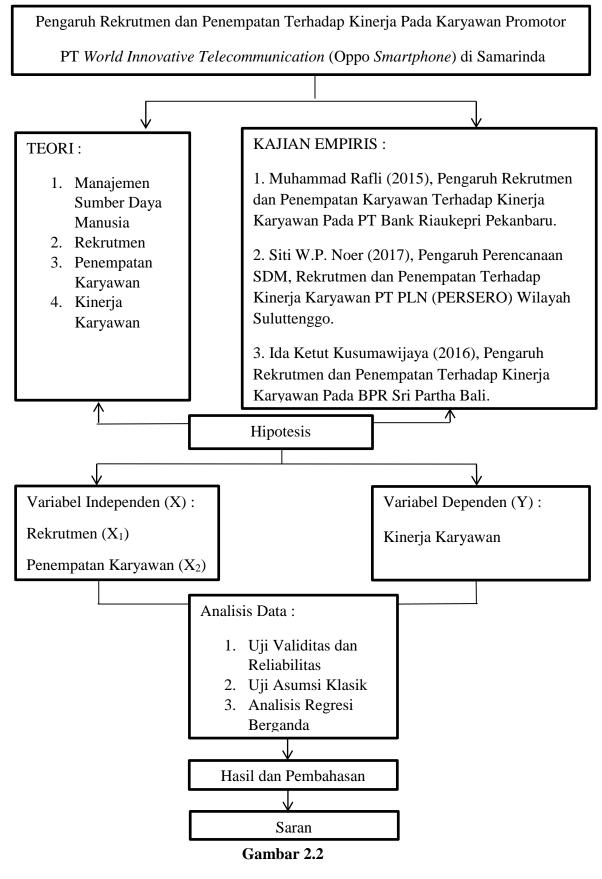
Definisi konsepsional adalah suatu unsur pokok yang digunakan dari setiap variabel yang dapat memberikan batasan – batasan tentang variabel – variabel yang diteliti dalam suatu penelitian. Adapun beberapa konsep dalam penelitian ini, yaitu :

1. Rekrutmen adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terkualifikasi sesuai kebutuhan organisasi atau perusahaan.

- Penempatan karyawan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dalam seleksi bakat dan kualitas pengetahuan pegawai dan memberikan posisi kerja sesuai dengan bidang keahlian dari pegawai tersebut.
- 3. Kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja seseorang untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita cita dimana pegawai sebagai SDM menjadi sasaran pelaksanaan dalam penempatan kerja di perusahaan

2.7 Alur Pikir Penelitian

Alur pikir penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Alur pemikiran yang mendasari penelitian ini, yaitu :



Alur Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2012 : 12) penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian dengan mengkorelasikan analisis dengan angka. Artinya penelitian yang dilakukan dijabarkan secara detail dengan metode perhitungan berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah karyawan promotor pada Oppo *Smartphone* Samarinda.

3.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber
	1. Dasar Perekrutan	a. Menambah jumlah	
		pegawai	
		b. Mengisi jabatan yang	
Rekrutmen		kosong	Hasibuan
(X_1)	2.Sumber	a. Sumber internal	(2011:41)
	Rekrutmen	b. Sumber eksternal	
	3. Metode	a. Metode tertutup	
	Rekrutmen	b. Metode terbuka	
	1. Pendidikan	a. Pendidikan formal	
		b. Pendidikan non formal	
	2. Pengetahuan	a. Mengetahui spesifikasi	Suwatno
Penempatan	Kerja	produk	(2012 : 129)
Karyawan		b. Mengetahui aturan	(2012 . 129)
(X_2)		perusahaan	

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Sumber
	3. Keterampilan Kerja	a. Keterampilan fisik b. Komunikasi yang mudah di pahami	
	4. Pengalaman Kerja	a. Pernah bekerja di bidang marketing b. Masa kerja	
Kinerja	1. Kuantitas	a. Volume kerja b. Kemampuan dalam memenuhi target	
Karyawan (Y)	2. Kualitas	a. Hasil kerja yang baik b. Teliti dalam bekerja	Dharma (2014 : 355)
	3. Ketepatan Waktu	a. Pencapaian target waktu b. Efisien waktu	

3.3 Lokasi Penelitian

Penentuan lokasi penelitian harus benar-benar dipertimbangkan sehingga dapat diperoleh data yang dibutuhkan dan tercapainya tujuan penelitian itu sendiri. Penelitian ini dilakukan pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (OPPO *Smartphone*) di Samarinda.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang di teliti adalah karyawan Oppo *Smartphone* Samarinda yang berjumlah 41 karyawan promotor (Data Karyawan Promotor Oppo *Smartphone* di Samarinda).

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Purposive sampling yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013 : 124). Dengan pertimbangan pengambilan sampel mewakili informasinya dan bukan populasinya. Sampel dari

teknik purposive sampling yaitu karyawan promotor yang baru di rekrut pada periode Januari – Maret 2020 yaitu 41 karyawan promotor.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Agar penulis dapat memberikan gambaran secara ilmiah dan dapat diuraikan secara sistematis maka pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi :

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan adalah secara langsung meninjau kelapangan atau objek penelitian untuk melihat data primer yang digunakan dalam analisis dan pembahasan selanjutnya melalui metode :

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati kegiatan secara langsung menganai subjek penelitian.
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2015:142).

2. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data yang dilakukan dengan bantuan buku-buku yang ada diperpustakaan dengan mencatat, maupun mempelajari buku-buku referensi ataupun catatan lain yang bersumber dari buku literature dan internet yang berhubungan dengan penelitian ini untuk membantu menyelesaikan laporan penelitian ini.

3.6 Alat Pengukuran Data

Alat pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono 2015:93). Dalam skala likert terdapat 5 (lima) skala/pilihan alternatif jawaban. Lima skala tersebut terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut adalah tabel yang menggambarkan skor pada skala likert.

Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban Instrumen

Pertanyaan Positif (+)				
Alternatif Jawaban	Skor			
Sangat Setuju (SS)	5			
Setuju (S)	4			
Ragu-Ragu (R)	3			
Tidak Setuju (TS)	2			
Sangat Tidak Setuju (STS)	1			

Sumber : Sugiyono 2015 : 93

3.7 Teknik Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang dibuat, maka penulis menerapkan metode dan data kuantitatif dalam penelitian ini dengan model analisis regresi berganda. Adapun tahapan-tahapan dalam analisis ini, yaitu:

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana skala tersebut menghasilkan data yang akurat (tepat) dan cermat sesuai dengan ukurannya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi % dari *degree of freedom* (df) + n-2, daalm hal ini n adalah jumlah sampel, Jika r hitung lebih besar dari pada r table dan positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:53).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrument pengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011:5). Untuk mempermudah penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPPS.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan maka, akan dilakukan pengujian Normalitas, Multikolonieritas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2011:160), Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini dengan metode Kolmogorof Smirnov. Pengujian ini digunakan karena memiliki beberapa keunggulan yaitu lebih fleksibel. Beberapa kategori yang ada pada Kolmogorof Smirnov menurut (Ghozali, 2011:32). Pengambilan keputusan adalah jika Sig. (p) < 0,05 maka data ditolak atau variabel tidak terdistribusi secara normal. Jika Sig. (p) > 0,05 maka data diterima atau variabel terdistribusi secara normal.

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance <0,01 atau sama dengan nilai VIF (Varience Inflation Factor) >10 (Ghozali, 2011:105).

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Model regresi yang baik adalah homoskedastistas atau tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan. (>0.05).

3.7.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi autokorelasi maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. (Ghozali, 2009:11). Untuk pengujian autokorelasi dapat dideteksi dengan niali *Durbin Watson* (DW) berdasarkan kriteria.

- a. Jika d < dL atau d > (4-dL), berarti terdapat autokorelasi.
- b. Jika d terletak antara dU dan (4-dU), berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Untuk menguji hipotes dalam penelitian ini dengan menggunakan *Koefisien Korelasi (R)*

46

, Koefisien Determinasi (R^2) , Uji Simultan (F), uji Parsial (t), untuk mengetahui

pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

3.7.4.1 Persamaan Regresi Berganda

Dalam melakukan pengujian hipotesis yang diajukan maka

diperlukan alat analisis yang akan digunakan. Adapun alat analisis yang

akan digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yaitu alat analisis

yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent

(X) yang terdiri dari rekrutmen dan penempatan karyawan dengan variabel

dependen (Y) yaitu kinerja karyawan pada OPPO Smartphone.

Adapun model regresi yang dimaksud adalah:

 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

(Rangkuti, 2007 : 162)

Y = Variabel depende

= Variabel dependen : Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

 X_1 = Rekrutmen

 X_2 = Penempatan Karyawan

e = Variabel Pengganggu

3.7.4.2 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai R maka semakin kuat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan. Besar kecil hasil yang didapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada table dibawah ini:

Tabel 3.3
Tabel Koefisien Korelasi (R)

Tubel Hottisten Hotelusi (H)			
Interval Koefisien	Tingkat		
	Hubungan		
0,00-0,199	Sangat Rendah		
0,20-0,399	Rendah		
0,40 - 0,599	Sedang atau		
	Cukup		
0,60 - 0,799	Kuat		
0,80 - 1,000	Sangat Kuat		

Sumber: Sugiyono, 2011

3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam model. Ghozali (2009: 87) mengatakan bahwa Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji F (Simultan)

"Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat" (Ghozali, 2009: 88). Bentuk pengujian dari F_{hitung} ini adalah sebagai beikut: H_0 : $b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, artinya variabel rekrutmen (X1), penempatan karyawan (X2), secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

 H_1 : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$, artinya variabel rekrutmen (X1), penempatan karyawan (X2), secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F_{hitung} pada alpha (α) 5%.

Apabila nilai sig. $F_{hitung} > \alpha 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 diterima

Apabila nilai sig. $F_{hitung} < \alpha \ 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

3.8.2 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2009: 88), uji stastistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (α =5%). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 (rekrutmen dan penempatan karyawan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

 H_0 : bi = 0, artinya variabel rekrutmen dan penempatan karyawan (X₁, dan X₂,) secara *parsial* tidak berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja karyawan (Y).

 H_2 : bi $\neq 0$, artinya variabel rekrutmen dan penempatan karyawan (X₁,dan X₂) secara *parsial* berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja karyawan Y). Dengan menggunakan tingkat keyakinan *alpha* (α) *sebesar 5%* dan derajat kebebasan (n-2). Kemudian dibandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} maka:

Apabila nilai $Sig.t_{hitung} < \alpha 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima

Apabila nilai $Sig.t_{hitung} > \alpha \ 0.05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak

3.8.3 Uji Variebel yang Paling Berpengaruh

Untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh, diketahui dari koefisien determinasi hasil regresi sederhana antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau hasil kuadrat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana nilai yang paling besar adalah variabel yang paling berpengaruh. Dalam rangka mempercepat dan mempermudah proses analisis data, maka dipergunakan sistem komputerisasi dengan menggunakan program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini penulis akan menguraikan dan menjelaskan data-data umum tentang perusahaan PT *World Innovative Telecomunnication* (Oppo *Smartphone*), dengan maksud memberikan gambaran nyata tentang perusahaan tersebut.

4.1.1 Gambaran Singkat Perusahaan

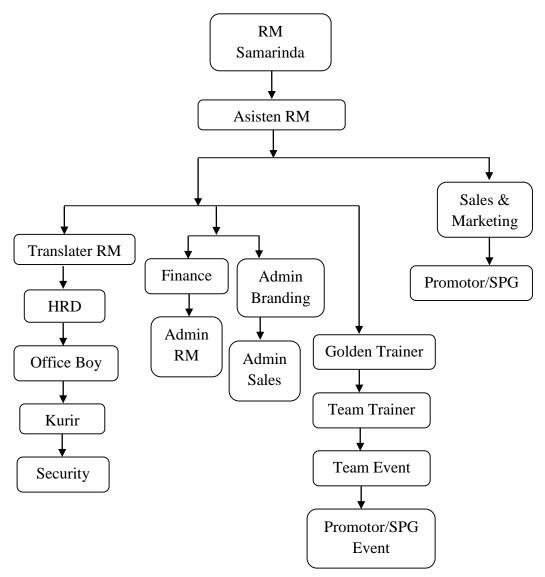
PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi yang berfokus pada produk handphone, lalu perusahaan ini bekerjasama dengan beberapa toko-toko handphone yang ada di Samarinda. Perusahaain ini telah berdiri selama hampir 8 tahun di Samarinda dari tahun 2013 sampai dengan sekarang tahun 2021. Unit kerja yang dimiliki Oppo Smartphone terdiri dari 2 (dua) unit kerja yaitu unit kerja Administrasi yang berada di kantor dan unit kerja Lapangan yang terbagi pada toko-toko handphone di Samarinda. Pada unit kerja lapangan terdapat promotor yang bertugas menjual produk Oppo langsung kepada konsumen, selain karyawan promotor ada juga karyawan sales yang ikut andil bekerja di lapangan dengan tugas sebagai atasan promotor untuk mengawasi karyawan promotor, bertanggung jawab tentang setiap laporan penjualan setiap toko yang di pegang oleh setiap sales.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone) yang berada di Jalan Kemakmuran No 39, Samarinda, Kalimantan Timur.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, karena merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan dimana kerangka kerja yang dibuat menunjukkan berbagai tugas, kewajiban, wewenang serta tanggung jawab masing-masing anggota dalam organisasi. Adapun struktur organisasi tersebut disajikan pada gambar berikut ini :



Sumber: PT. World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone)

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT World Innovative Telecommunication
(Oppo Smartphone)

4.1.3.1 Uraian Tugas

Untuk memperjelas bagian atau tugas kerja di PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*) pada masing-masing jabatan maka akan diuraikan sebagai berikut :

1. Regional Manager (RM)

- a. Bertanggug jawab sepenuhnya terhadap perusahaan baik secara intern maupun ekstern.
- Secara berkala, memberikan laporan kepada mitra kerjasama mengenai seluruh aktivitas perusahaan.
- c. Mengkoordinasi, membina serta mengarahkan pelaksanaan operasioanal perusahaan.
- d. Memeriksa dan menyetujui masuk dan keluarnya dana untuk operasional perusahaan.
- e. Memeriksa dan menyetujui laporan keuangan perusahaan.
- f. Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kemajuan penjualan perusahaan khusus daerah Samarinda.

2. Asisten RM

- a. Membantu tugas RM pada perusahaan.
- b. Memberikan laporan kepada RM.
- c. Ikut serta mambantu, membina serta mengarahkan pelaksaan operasional perusahaan yang dilakukan oleh RM.
- d. Memeriksa seluruh berkas yang akan sampai kepada RM.

3. Translater RM

Membantu RM dalam berkomunikasi kepada seluruh karyawan Oppo *Smartphone*, karena RM Samarinda tidak bisa berbahasa Indonesia melainkan hanya bisa berbahasa Cina.

4. HRD (Human Resource Department)

- a. Membuat laporan keluar dan masuknya karyawan.
- b. Menangani seluruh kegiatan yang berhubungan dengan karyawan.
- c. Menyeleksi karyawan untuk diputuskan pimpinan.
- d. Mengkoordinir pembinaan sikap mental karyawan agar sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan.
- e. Membantu pimpinan dalam perencanaan ijin-ijin yang berhubungan dengan usaha perusahaan dengan pihak pemerintah.

5. Office Boy

- a. Bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kebersihan kantor.
- Membantu karyawan kantor jika membutuhkan tugas yang berkaitan dengan jasa.

6. Kurir

Bertanggung jawab mengantar barang perusahaan kepada toko-toko yang telah di *order* oleh pihak toko.

7. Security

- a. Melakukan pengamanan asset perusahaan.
- Melakukan tindakan pencegahan dari hal-hal yang tidak diinginkan di lingkungan perusahaan, dengan melakukan pengamanan secara maksimal.
- c. Melindungi setiap orang yang berada di lingkungan perusahaan, dengan melakukan pengawasan segala aktifitas orang yang berada di lingkungan pengamanannya.

- d. Membuat lalu lintas kendaraan di lokasi perusahaan agar berjalan dengan baik dan mengarahkan kendaraan parkir dengan benar sesuai aturan,
- e. Laporan dan pencatatan setiap aktifitas dan kejadian setiap hari di buku laporan atau buku mutasi.
- f. Membantu beberapa aturan perusahaan yang berhubungan dengan keamanan dan kenyamanan agar dapat berjalan dengan baik.

8. *Finance* (Keuangan)

- a. Membuat laporan setiap gaji karyawan.
- b. Mengolah pembukuan dari semua aktivitas perusahaan.
- c. Membuat surat-surat dan dokumen penting perusahaan.
- d. Bertanggung jawab kepada pimpinan PT. World Innovative

 Telecommunication (Oppo Smartphone) terhadap kelacaran administrasi
 perusahaan.

9. Admin RM

- a. Membuat jadwal setiap kegiatan RM.
- b. Menyimpan seluruh dokumen RM.
- c. Menindak lanjutin laporan yang diterima sebelum diterima oleh RM.
- d. Menyiapkan seluruh dokumen yang dibutuhkan RM.

10. Admin Branding

Membuat setiap desain produk/barang perusahaan yang baru, pekerjaan ini dilakukan sebelum produk/barang tersebut *ready* untuk dipasarkan, agar nantinya jika produk/barang baru tersebut *launching* maka tugas mereka

adalah mengganti setiap gambar yang ada ditoko-toko dengan gambar terbaru yang sudah di desain oleh pihak admin *branding*.

11. Admin Sales

- a. Menerima setiap laporan penjualan dari sales
- b. Membuat setiap laporan penjualan yang telah diberikan oleh sales
- c. Membuat data karyawan promotor secara berkelempok sesuai dengan nama sales masing-masing
- d. Membuat data toko yang dipertanggung jawabkan kepada sales.

12. Golden Trainer

- a. Bertugas sebagai kepala trainer yang bertanggung jawab penuh pada wilayah kalimantan timur, dengan tugas memberikan setiap materi produk/barang terbaru yang di *launching* kan oleh perusahaan kepada trainer-trainer lain yang bertugas diberbeda-beda wilayah.
- Menerima setiap materi produk terbaru untuk dipelajari dan dipahami, sebelum memberikan kepada trainer lain.
- c. Bertanggung jawab untuk membuat team trainner agar bisa menerima, memahami dan menguasi materi yang telah diberikan.
- d. Menerima laporan ujian dari team trainer yang berbeda-beda setiap wilayah.

13. Team trainer

a. Bertanggung jawab penuh agar karyawan promotor agar dapat memahami, mempelajari dan menguasai setiap produk/barang terbaru yang akan dipasarkan.

- Menerima setiap materi produk terbaru untuk dipelajari dan dipahami, sebelum memberikan kepada karyawan promotor.
- c. Melaksanakan ujian produk/barang baru kepada karyawan promotor.
- d. Memberikan laporan ujian produk/barang baru kepada golden trainer.

14. Team Event

Bertugas untuk membuat sebuah event yang berkaitan dengan produk/barang baru perusahaan untuk dipasarkan ditoko-toko besar yang mempunyai pengaruh besar pada hasil penjualan, dengan cara membuat event membuka stand besar didepan halaman toko dengan hiasan dan perlengkapan selengkap mungkin yang menonjolkan produk/barang baru tersebut, bahkan tidak lupa dengan memasang maskot Oppo yaitu Ollie yang membuat para konsumen tau bahwa ini adalah brand Oppo.

15. Promotor/SPG Event

Bertugas sebagai pemasar produk/barang terbaru yang telah diadakan oleh pihak event, dengan target yang sudah disepakati, promotor/SPG Event hanya bekerja dengan jadwal kontrak yang sudah disepakati, yaitu bisa dikatakan bekerjaan pada saat event berlangsung saja.

16. Sales & Marketing

- a. Menerima setiap laporan penjualan secara rutin.
- Bertanggung jawab penuh pada target penjualan setiap toko yang telah ditugaskan.
- c. Menawarkan kepada pihak toko setiap barang/produk yang masih ada stoknya digudang hingga barang/produk yang terbaru

- d. Memberikan tugas kepada karyawan promotor agar mencapai target setiap bulannya.
- e. Selalu hadir dengan cara berkeliling ditoko-toko yang telah ditugaskan, hal ini bisa disebut bertugas pada bagian lapangan.
- f. Memperhatikan setiap aktifitas karyawan promotor saat sales sedang berada ditoko.
- g. Memberikan laporan penjualan secara rutin kepada admin sales.

17. Promotor/SPG

- a. Memberikan laporan penjualan secara rutin kepada sales.
- b. Memiliki tanggung jawab target penjualan yang harus dipenuhi setiap bulan.
- Bertugas pada toko-toko yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan, hal ini bisa disebut bertugas pada bagian lapangan.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

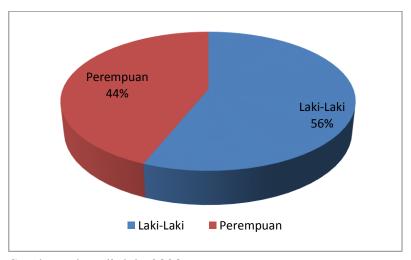
Kuisioner disebar kepada 41 responden, dengan rincian : disebar kepada 41 karyawan promotor yang berada pada 17 alamat toko yang berbeda. Dan semua kembali dalam keadaan lengkap serta layak digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Secara lebih lengkap dapat dilihat pada table 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Hasil Penelitian

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	41
Kuesioner yang kembali	41
Respon rate	100%
Kuesioner yang tidak kembali	-
Kuesioner yang kembali tetapi tidak layak digunakan	-
Total kuesioner yang layak dianalisis	41

4.2.1.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :



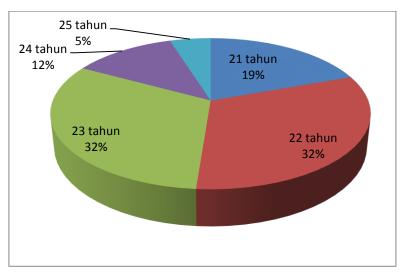
Sumber: data diolah, 2020

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar diagram 4.2 di atas, jenis kelamin responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 56% dan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 44%.

4.2.1.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan usia maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :



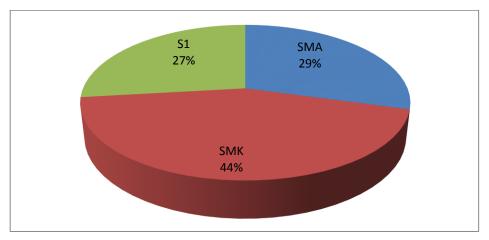
Sumber: data diolah, 2020

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar diagram 4.3 di atas, sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat umur 22 tahun dan 23 tahun dengan jumlah terbesar yaitu 32%, 21 tahun yaitu sebesar 19%, 24 tahun yaitu sebesar 12%, 25 tahun dengan jumlah terkecil yaitu sebesar 5%.

4.2.1.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan pendidikan maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

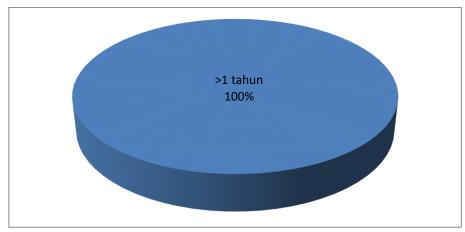


Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan gambar diagram 4.4 diatas, sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan) yaitu sebesar 44%, SMA (Sekolah Menengah Atas) 29%, dan S1 (Strata 1) dengan jumlah terkecil yaitu sebesar 27%.

4.2.1.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan lama bekerja maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :



Sumber: data diolah, 2020

Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar diagram 4.5 di atas, 100% lama kerja responden lebih dari satu tahun (>1 tahun) dikarenakan sampel responden yang dipilih yaitu yang masuk kerja pada Januari – Maret 2020.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut ini adalah penjelasan mengenai tanggapan dari responden untuk setiap pernyataan yang diajukan. Variabel bebas yang terdiri dari variabel rekrutmen dan penempatan karyawan sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan, berikut ini uraian dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat adalah sebagai berikut:

4.2.2.1 Rekrutmen (X1)

a) Dasar Perekrutan

1) Menambah jumlah pegawai

Tanggapan responden terhadap pernyataan menambah jumlah pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Menambah Jumlah Pegawai

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	0	0 %	0
Ragu-Ragu	3	4	9,7 %	12
Setuju	4	19	46,3 %	76
Sangat Setuju	5	18	44 %	90
Total	100 %	178		
		4,34		

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.2 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 37 responden, dan sisanya 4 responden menyatakan ragu-ragu.

Dari hasil survei yang saya lakukan karyawan promotor yang menyatakan raguragu pada pernyataan ini dikarenakan alasan karyawan yang masuk terkadang menggantikan karyawan yang *resign* atau keluar, artinya tidak semua karyawan yang di rekrut untuk menambah jumlah karyawan promotor. Dilihat dari total responden menjawab sangat setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

2) Mengisi jabatan yang kosong

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengisi jabatan yang kosong adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Mengisi Jabatan yang Kosong

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	5	12,1 %	10
Ragu-Ragu	3	0	0 %	0
Setuju	4	23	56,1 %	92
Sangat Setuju	5	13	31,8 %	65
Total	•	41	100 %	167
	Rata	-Rata		4,07

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.3 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 36 responden, dan sisanya 5 responden menyatakan tidak setuju tidak setuju. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

b) Sumber Rekrutmen

1) Sumber Internal

Tanggapan responden terhadap pernyataan sumber internal adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Sumber Internal

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	1	2,4 %	2
Ragu-Ragu	3	5	12,1 %	15
Setuju	4	18	44 %	72
Sangat Setuju	5	17	41,5 %	85
Total		41	100 %	174
	R	ata-Rata		4,24

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.4 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 35 responden, 1 responden menyatakan tidak setuju, sisanya 5 responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil survei yang saya lakukan karyawan promotor yang menyatakan ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan alasan rekrutmen karyawan sebagian besar di dapat dari sumber eksternal perusahaan atau luar perusahaan. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

2) Sumber Eksternal

Tanggapan responden terhadap pernyataan sumber eksternal adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Sumber Eksternal

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0	
Tidak Setuju	2	0	0 %	0	
Ragu-Ragu	3	2	4,8 %	6	
Setuju	4	29	70,8%	116	
Sangat Setuju	5	10	24,4 %	50	
Total 41 100%					
	Rata	-Rata		4,19	

Dari tabel 4.5 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 39 responden, sisanya 2 responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan promotor yang menjawab ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan ada beberapa karyawan promotor yang direkrut dari internal perusahaan. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

c) Metode Rekrutmen

1) Metode tertutup

Tanggapan responden terhadap pernyataan metode tertutup adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Metode Tertutup

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	8	19,6 %	16
Ragu-Ragu	3	5	12,1 %	15
Setuju	4	16	39,1 %	64
Sangat Setuju	5	12	29,2 %	60
Total	155			
	Rata	-Rata		3,78

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.6 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 responden, 5 responden menyatakan ragu-ragu, sisanya 8 responden menyatakan tidak setuju. Dari hasil survei yang saya lakukan karyawan promotor yang menyatakan ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan alasan karyawan yang di rekrut tidak menggunakan metode tertutup, karena karyawan yang di dapat sebagian besar mendapatkan info lowongan pekerjaan yang di sebar di sosial media. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

2) Metode Terbuka

Tanggapan responden terhadap pernyataan metode terbuka adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Metode Terbuka

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	2	2,5 %	4
Ragu-Ragu	3	3	7,5 %	6
Setuju	4	26	63,6 %	104
Sangat Setuju	5	10	24,4 %	50
Total		41	100 %	164
	Rata	-Rata		4

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.7 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 39 responden, 3 responden menyatakan ragu-ragu, dan sisanya 2 responden menyatakan tidak setuju. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan promotor yang menyatakan ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan terkadang rekrutmen yang dilakukan hanya diinfokan kepada karyawan toko yang

berminat menjadi promotor Oppo *Smartphone*. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.2.2.2 Penempatan Karyawan (X2)

a) Pendidikan

1) Pendidikan formal

Tanggapan responden terhadap pernyataan pendidikan formal adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Pendidikan Formal

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Tidak Setuju	2	2	4,8 %	4
Ragu-Ragu	3	0	0%	0
Setuju	4	26	63,4 %	104
Sangat Setuju	5	13	31,8 %	65
Total		41	100 %	173
	Rata	-Rata		4,21

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.8 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 39, sisanya 2 responden menyatakan tidak setuju. Dilihat dari total responden menjawab sangat setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

2) Pendidikan non formal

Tanggapan responden terhadap pernyataan pendidikan non formal adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Pendidikan Non Formal

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	1	2,5 %	2
Ragu-Ragu	3	3	7,3 %	9
Setuju	4	30	73,1 %	120
Sangat Setuju	5	7	17,1 %	35
Total	•	41	100 %	166
	Rata	-Rata		4,04

Dari tabel 4.9 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 37 responden, 3 responden menyatakan ragu-ragu, 10 responden menyatakan tidak setuju, sisanya 1 responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan promotor yang menyatakan ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan alasan karyawan yang memiliki kemampuan atau prestasi di luar pendidikan formal tidak selalu diterima atau dipertimbangkan oleh perusahaan saat melakukan proses rekrutmen. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

b) Pengetahuan Kerja

1) Mengetahui spesifikasi produk

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengetahui spesifikasi produk adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Mengetahui Spesifikasi Produk

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	0	0 %	0
Ragu-ragu	3	1	2,5 %	3
Setuju	4	26	63,4 %	104
Sangat Setuju	5	14	34,1 %	70
Total		41	100 %	177
	Rata	-Rata		4,31

Dari tabel 4.10 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 40 responden, sisanya 1 responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan promotor yang menjawab ragu-ragu dikarenakan banyaknya produk yang harus ditawarkan membuat karyawan kesulitan mengingat secara detail semua produk handphone. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

2) Mengetahui aturan perusahaan

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengetahui aturan perusahaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Mengetahui Aturan Perusahaan

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	0	0 %	0
Ragu-Ragu	3	1	2,5 %	3
Setuju	4	25	60,9 %	100
Sangat Setuju	5	15	36,6 %	75
Total	100 %	178		
	Rata	-Rata		4,34

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.11 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 40 responden, sisanya 1 responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan yang menjawab ragu-ragu dikarenakan kurangnya kepedulian karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

c) Keterampilan Kerja

1) Keterampilan fisik

Tanggapan responden terhadap pernyataan keterampilan fisik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Keterampilan Fisik

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor	
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0	
Tidak Setuju	2	0	0 %	0	
Ragu-Ragu	3	2	4,8 %	6	
Setuju	4	29	70,8 %	116	
Sangat Setuju	5	10	24,4 %	50	
Total	172				
	Total 41 100 % Rata-Rata				

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.12 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 39 responden, sisanya 2 respoden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan yang menjawab ragu-ragu dikarenakan kurangnya kepercayaan diri karyawan saat berhadapan dengan konsumen. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

2) Komunikasi yang mudah di pahami

Tanggapan responden terhadap pernyataan komunikasi yang mudah di pahami adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Komunikasi Mudah Dipahami

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	0	0 %	0
Ragu-Ragu	3	4	9,8 %	12
Setuju	4	27	65,9 %	108
Sangat Setuju	5	10	24,3 %	50
Total 41 100 %			170	
Rata-Rata				4,14

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.13 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 37 responden, sisanya 4 responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan yang menjawab ragu-ragu dikarenakan kurangnya keahlian dalam berbicara dengan orang lain atau kesulitan merangkai kata-kata yang mudah dipahami oleh konsumen. Dilihat dari total responden menjawab sangat setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

d) Pengalaman Kerja

1) Pernah bekerja di bidang marketing

Tanggapan responden terhadap pernyataan pernah bekerja di bidang marketing adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Pernah Bekerja Dibidang
Marketing

wai keing				
Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	10	24,3 %	20
Ragu-Ragu	3	0	0 %	0
Setuju	4	16	39,1 %	64
Sangat Setuju	5	15	36,6 %	75
Total	•	41	100 %	159
	Rata	-Rata		3,87

Dari tabel 4.14 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 31 responden, dan sisanya 10 responden menyatakan tidak setuju. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

2) Masa kerja

Tanggapan responden terhadap pernyataan masa kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Masa Kerja

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	6	14,7 %	12
Ragu-Ragu	3	0	0 %	0
Setuju	4	15	36,6%	60
Sangat Setuju	5	20	48, 7%	100
Total		41	100 %	172
Rata-Rata				

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.15 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 35 responden, sisanya 6 responden menyatakan tidak setuju.

Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.2.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

a) Kuantitas

1) Volume kerja

Tanggapan responden terhadap pernyataan volume kerja dalah sebagai berikut :

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Volume Kerja

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	3	7,3 %	6
Ragu-Ragu	3	4	9,7 %	12
Setuju	4	18	43,9 %	72
Sangat Setuju	5	16	39,1%	80
Total		41	100 %	170
Rata-Rata				4,14

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.16 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 responden, 4 responden menyatakan sangat ragu-ragu, sisanya 3 responden menyatakan tidak setuju. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan promotor yang menjawab ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan setiap bulan nya promotor belum tentu mencapai target penjualan bulanan yang ditentukan oleh perusahaan. Dilihat dari total responden menjawab sangat setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

2) Kemampuan dalam memenuhi target

Tanggapan responden terhadap pernyataan kemampuan dalam memenuhi target adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Kemampuan Dalam Memenuhi Target

1,				
Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	6	14,6 %	12
Ragu-Ragu	3	7	17,1 %	21
Setuju	4	16	39,1 %	64
Sangat Setuju	5	12	29,2 %	60
Total 41 100 %			100 %	157
Rata-Rata			3,82	

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.17 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 28 responden, 7 responden menyatakan ragu-ragu, sisanya 7 responden menyatakan tidak setuju. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan promotor yang menjawab ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan untuk target penjualan bulanan saja cukup sulit apalagi untuk bisa melebihi target penjualan setiap bulannya. Dilihat dari total responden menjawab sangat setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

b) Kualitas

1) Hasil kerja yang baik

Tanggapan responden terhadap pernyataan kualitas bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Hasil Kerja Yang Baik

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	0	0 %	0
Ragu-Ragu	3	2	4,9 %	6
Setuju	4	28	68,2 %	112
Sangat Setuju	5	11	26,9 %	55
Total 41 100 %				173
Rata-Rata				

Dari tabel 4.18 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 39 responden, dan sisanya 2 responden menyatakan ragu-ragu. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada promotor yang menyatakan ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan kurang nya kemampuan mengingat detail produk yang ditawarkan kepada konsumen, hal ini dapat menurunkan kualitas bekerja pada karaywan promotor. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan kemampuan bekerjanya sudah sesuai dengan keinginan perusahaan.

2) Teliti dalam bekerja

Tanggapan responden terhadap pernyataan teliti dalam bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Teliti Dalam Bekerja

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	0	0 %	0
Ragu-Ragu	3	3	7,5 %	9
Setuju	4	27	66 %	108
Sangat Setuju	5	10	24, 5%	50
Total 41 100 %				167
Rata-Rata				4,07

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.19 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 37 responden, dan sisanya 3 responden menyatakan ragu-ragu.. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan promotor yang menyatakan ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan karyawan promotor terkadang salah dalam menyampaikan detail produk kepada konsumen. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan ini.

c) Ketepatan Waktu

1) Pencapaian target

Tanggapan responden terhadap pernyataan pencapaian target adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Pencapaian Target

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	1	2,5 %	2
Ragu-Ragu	3	6	14,5 %	18
Setuju	4	17	41,5 %	68
Sangat Setuju	5	17	41,5 %	68
Total 41 100 %				
Rata-Rata				

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.20 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 34 responden, 6 responden menyatakan ragu-ragu, dan sisanya 1 responden menyatakan tidak setuju. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan promotor yang menyatakan ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan karyawan tidak setiap bulan mencapai target penjualan dengan waktu yang sudah

ditentukan oleh perusahaan. Dilihat dari total responden menjawab setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden setuju dengan pernyataan ini.

2) Efisien waktu

Tanggapan responden terhadap pernyataan efisien waktu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Sub Indikator Efisien Waktu

Tanggapan	Skala	Frekuensi	Presentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0 %	0
Tidak Setuju	2	2	2,5 %	4
Ragu-Ragu	3	4	10 %	12
Setuju	4	13	33,6 %	52
Sangat Setuju	5	22	53,9 %	110
Total	178			
Rata-Rata			4,34	

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel 4.20 di atas diketahui mayoritas responden menyatakan setuju yaitu sebanyak 35 responden, 4 responden menyatakan ragu-ragu, dan sisanya 2 responden menyatakan tidak setuju. Dari hasil survei yang saya lakukan kepada karyawan promotor yang menyatakan ragu-ragu pada pernyataan ini dikarenakan pencapaian target penjualan terkadang melebihi batas waktu yang sudah ditentukan dalam arti lain karyawan promotor tidak mencapai target penjualan pada setiap bulannya. Dilihat dari total responden menjawab sangat setuju lebih mendominasi jadi dapat dinyatakan bahwa responden menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum penelitian dilakukan, peneliti terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reabilitas untuk menguji konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana skala tersebut menghasilkan data yang akurat (tepat) dan cermat sesuai dengan ukurannya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) + n-2, daalm hal ini n adalah jumlah sampel, Jika r hitung lebih besar dari pada r table dan positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2011:53). Rumus yang digunakan yaitu *Pearson Product Moment*, dengan menggunakan alat bantu komputer (*SPSS 23*) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Keterangan
	Indikator 1	0,744	Valid
	Indikator 2	0,579	Valid
Rekrutmen	Indikator 3	0,475	Valid
(X1)	Indikator 4	0,392	Valid
	Indikator 5	0,669	Valid
	Indikator 6	0,506	Valid
	Indikator 1	0,599	Valid
	Indikator 2	0,593	Valid
Penempatan	Indikator 3	0,470	Valid
Karyawan (X2)	Indikator 4	0,680	Valid
	Indikator 5	0,614	Valid
	Indikator 6	0,627	Valid
	Indikator 7	0,431	Valid

	Indikator 8	0,419	Valid
	Indikator 1	0,641	Valid
Vinania	Indikator 2	0,722	Valid
Kinerja	Indikator 3	0,347	Valid
Karyawan	Indikator 4	0,457	Valid
(Y)	Indikator 5	0,533	Valid
	Indikator 6	0,536	Valid

Dari setiap item pernyataan diperoleh r_{hitung} lebih besar dari 0,3 maka item pertanyaan pada penelitian diatas adalah valid. Serta diperoleh r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel}=0,308$ (nilai r table untuk n=41) maka koefisien korelasi tersebut signifikan dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya, menggunakan analisis regresi berganda.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Analisis Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Metode yang digunakan dalam analisis reliabilitas ini adalah metode *Alpha-Cronboch*. Nilai *Alpha-Cronboch* (r alpha) program SPSS 23 ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha (α). Pengambilan keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,60 apabila r alpha > 0,60 maka variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil analisis uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Reliabilitas

	8 8	
Butir Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
X1	0,760	Reliabel
X2	0,782	Reliabel
Y	0,740	Reliabel

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal. Secara keseluruhan butir-butir pertanyaan dari tiap-tiap variabel dapat digunakan dan dapat didistribusikan kepada seluruh responden (41 orang), karena tiap-tiap butir menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan maka, akan dilakukan pengujian Normalitas, Multikolonieritas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian mempunyai distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2011:160), Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini dengan metode Kolmogorof Smirnov. Pengujian ini digunakan karena memiliki beberapa keunggulan yaitu lebih fleksibel. Beberapa kategori yang ada pada Kolmogorof Smirnov menurut (Ghozali, 2011:32). Pengambilan keputusan adalah jika Sig. (p) < 0,05 maka data ditolak atau variabel tidak terdistribusi secara normal. Jika Sig. (p) > 0,05 maka data diterima atau variabel terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Uji Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.24 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,26375320
Most Extreme	Absolute	,077
Differences	Positive	,057
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-	-tailed)	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, menunjukan bahwa nilai Signifikan 0,200 lebih besar dibandingkan dari Sig 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji, berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika nilai tolerance <0,01 atau sama dengan nilai VIF (Varience Inflation Factor) >10 (Ghozali, 2011:105). Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Penelitian	VIF	Tolerance
X1 (Rekrutmen)	1,216	,822
X2 (Penempatan Karyawan)	1,216	,822

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 23 pada tabel 4.24 dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai *tolerance* 1 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Model regresi yang baik adalah homoskedastistas atau tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji glejser. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan. (>0.05). Hasil uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,344	2,600		2,440	,019
	Rekrutmen	-,034	,087	-,067	-,390	,699
	Penempatan Karyawan	-,112	,079	-,245	-1,424	,163

a. Dependent Variable: RES_2 Sumber: data diolah, 2020

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada rekrutmen (X1) dan penempatan karyawan (X2) > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi autokorelasi maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. (Ghozali, 2009:11). Untuk pengujian autokorelasi dapat dideteksi dengan niali *Durbin Watson* (DW) berdasarkan kriteria.

- d. Jika d < dL atau d > (4-dL), berarti terdapat autokorelasi.
- e. Jika d terletak antara dU dan (4-dU), berarti tidak ada autokorelasi.
- f. Jika d terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

			Adjusted R Std. Error of the		
Model	R	R Square	Square	Estimate	Durbin-Watson
1	,496ª	,246	,207	2,32256	1,735

a. Predictors: (Constant), Penempatan Karyawan, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah, 2020

Dari tabel di atas, output SPSS menghasilkan nilai d = 1,735 selanjutnya dari Tabel DW dengan n (jumlah observasi) = 41, k (jumlah variabel bebas) =2, dan Alpha 0,05 diperoleh dL = 1,3992 dan dU = 1,6031 sehingga (4-dU) = 2,3969. Dengan demikian, d terletak antara dU dan (4-dU), yang berarti tidak ada autokorelasi.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

4.5.1 Persamaan Regresi

Sebelum menguraikan pembahasan maka terlebih dahulu diuraikan analisis data sehingga metode pembahasan lebih terarah dan fokus pada permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini. Adapun alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y). Adapun metode Pengolahan data untuk mendapatkan model dari fungsi tersebut dilakukan dengan perhitungan program SPSS. Adapun perhitungannya sebagai berikut: Dalam menentukan nilai persamaan regresi, maka terlebih dahulu menentukan nilai masing – masing variabel sebagai berikut:

Table 4.28 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

		Unstandardize	ed Coefficients	Standardized Coefficients		
Mode	I	В	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16,240	4,515		3,597	,001
	X1	,528	,152	,540	3,478	,001
	X2	-,129	,136	-,147	-,947	,350

a. Dependent Variable: Y.I; Sumber: data diolah, 2020

Data di atas menunjukkan bahwa *coefficients* bagian B diperoleh persamaan linier sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 16,240 + 0,528 x_1 + -0,129 x_2$$

Pada persamaan regresi tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut :

1) Konstanta (α)

Konstanta berarti bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 16,240 jika tidak dipengaruhi variabel rekrutmen dan penempatan karyawan.

2) Koefisien Regresi Variabel Rekrutmen (X₁)

Nilai koefisiensi regresi X_1 sebesar 0,528 yang berarti jika variabel rekrutmen ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,528 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

3) Koefisien Regresi Variabel Penempatan Karyawan (X₂)

Nilai koefisiensi regresi X₂ sebesar -0,129 menunjukkan variable penempatan karyawan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel penempatan karyawan akan

menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,129 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

4.5.2 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi (R) bertujuan untuk mengetahui yang erat antara variabel *independen* yang terdiri dari variabel rekrutmen (X₁) dan penempatan karyawan (X₂) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y) pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* di Samarinda. Hasil pengolahan dapat dilihat, berikut ini:

Table 4.29 Koefisien Korelasi (R)

 Model Summary

 Model
 R
 R Square
 Adjusted R
 Std. Error of the Estimate

 1
 ,496a
 ,246
 ,207
 2,3256

a. Predictors: (Constant), X2, X1 Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R diperoleh sebesar 0,496 yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel independent yaitu variabel Rekrutmen (X_1) dan Penempatan Karyawan (X_2) memiliki hubungan kategori sedang atau cukup terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan promotor PT World Innovative Telecommunication.

4.5.3 Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R Square

yang telah disesuaikan (Adjusted R Square), karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai R square dikatakan baik jika diatas nilai 0,05 karena nilai R square berkisar antara 0 sampai 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (time series) memiliki R Square maupun Adjusted R Square dikatakan cukup tinggi dengan nilai di atas 0,05.

 $Tabel \ 4.30$ Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,496ª	,246	,207	2,32256

a. Predictors: (Constant), X2, X1 Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh sebesar 0,246 yang artinya bahwa variabel rekrutmen dan penempatan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* sebesar 2,46%.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah perubahan variabel independen (rekrutmen dan penempatan karyawan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone) yakni dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0,05$. Hasil uji F dari perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.31 Hasil Uji F

ANOVA^a

N	/lodel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,017	2	33,508	6,212	,005 ^b
	Residual	204,983	38	5,394		
	Total	272,000	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1 Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan F_{tabel} diperoleh hasil sebesar 3,24 F_{hitung} diperoleh 6,212 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan diperoleh hasil signifikan 0,005 < 0,05 dengan demikian variabel rekrutmen dan penempatan karyawan secara bersamasama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang disampaikan sebelumnya yaitu rekrutmen (X_1) dan penempatan karyawan (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* $(Oppo\ Smartphone)$.

4.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan promotor PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone) dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0.05$) sehingga diperoleh hasil perhitungan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.32 Hasil Uji t

Coefficientsa

		Unstandardiz	zed Coefficients	Standardized Coefficients		
Model		В	Std. Error	Beta	Т	Sig.
1	(Constant)	16,240	4,515		3,597	,001
	X1	,528	,152	,540	3,478	,001
	X2	-,129	,136	-,147	-,947	,350

a. Dependent Variable: Y Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diterangkan pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap kinerja karyawan pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* sebagai berikut :

1) Variabel Rekrutmen (X₁)

Nilai t_{hitung} menunjukan bahwa variabel rekrutmen (X_1) sebesar 3,478 dengan nilai Sig. = 0,001. Karena t_{hitung} = 3,478 > t_{tabel} = 2,024 serta nilai Sig. = 0,001 < α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya variabel rekrutmen (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Variabel Penempatan Karyawan (X₂)

Nilai t_{hitung} menunjukan bahwa variabel penempatan karyawan (X_2) sebesar -0,947 dengan nilai Sig. = 0,350. Karena t_{hitung} = -0,947 < t_{tabel} = 2,024 serta nilai Sig. = 0,350 > α = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya variabel penempatan karyawan (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.6.3 Variabel yang Paling Berpengaruh

Berdasarkan tabel 4.32 diatas menunjukan bahwa nilai *Standardized Coefficients Beta* terbesar adalah variabel rekrutmen (X₁) sebesar 0,540 dan variabel penempatan karyawan sebesar -0,147 yang berarti bahwa variabel rekrutmen (X₁) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*).

4.7 Pembahasan

4.7.1. Analisis Secara Simultan (Uji F)

4.7.1.1 Pengaruh Rekrutmen (X_1) dan Penempatan Karyawan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dari Rekrutmen (X_1) dan Penempatan Karyawan (X_2) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis bahwa F hitung memiliki nilai sebesar 6,212 dan jika dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,24 maka terlihat bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, atau dengan perhitungan F hitung = 6,212 > F tabel = 3,24. Dengan kata lain variabel independen yang terdiri dari Rekrutmen (X_1) dan Penempatan Karyawan (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat dinyatakan Y_1 0 ditolak dan Y_2 1 diterima. Artinya hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa rekrutmen dan

penempatan karyawan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*).

Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Castetter dalam Tirawati (2012:66) yang mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidak cocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi, dan masa kerja jabatan yang tidak pasti. Dengan rekrutmen berbasis kompetensi yang baik, maka karyawan yang akan diperoleh lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang menjadi pedoman dalam penulisan skripsi ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rafli (2015) dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riaukepri Pekanbaru". Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Siti W.P Noer (2017) dengan judul "Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo". Dan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ketut Kusumawijaya dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Sri Partha Bali. Ketiga hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa rekrutmen dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rekrutmen memiliki peran penting dalam memilih sumber daya manusia yang akan menjalankan perusahaan, karena dengan perekrutan yang benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dan sumber daya yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik atau memuaskan, setelah perekrutan perusahaan akan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing karyawan, penempatan karyawan yang tepat juga dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan. Tetapi apabila perusahaan tidak dapat memiliki metode perekrutan yang tepat dan salah menempatkan karyawan maka kinerja karyawan juga akan menurun yang dapat mengakibatkan kerugian perusahaan mulai dari biaya penarikan karyawan baru, biaya pelatihan karyawan baru, hingga produksi yang menurun selama masa pergantian karyawan.

4.7.2 Analisis Secara Pasial (Uji t)

4.7.2.1 Pengaruh Rekrutmen (X_1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa, rekrutmen berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*). Diketahui nilai t_{hitung} variabel rekrutmen (X_1) sebesar 3,478 bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka t_{hitung} 3,478 > 2,024 dengan nilai Sig. = 0,001 < α = 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} yang positif menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan. Dengan

begitu, H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*). Hasil ini menunjukkan bahwa jika perekrutan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*).

Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Priansa (2016:92) bahwa perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ketut Kusumawijaya (2016) dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Sri Partha Bali". Hasil penelitian tersebut adalah berdasarkan hasil uji t, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Kondisi mengenai rekrutmen yang ada pada PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone), yaitu:

- Perusahaan terus melakukan penambahan karyawa promotor yang mengakibatkan ketidakseimbangan antara jumlah promotor dengan jumlah pengunjung toko.
- Sumber rekrutmen yang dilakukan tidak pernah memiliki spesifikasi khusus dalam hal penjualan dan juga pengalaman kerja dibidang yang

- sama terhadap pelamar, perusahaan hanya memfokuskan dengan penampilan menarik pelamar.
- Metode perekrutan perusahaan tidak dilakukan secara terbuka seperti melalui sosial media. Perusahaan hanya menginformasikan kepada karyawan-karyawan promotor jika sedang membuka lowongan dan menyeleksi surat lamaran yang diterima sebelumnya.

Rekrutmen karyawan yang merupakan titik awal dalam mencari sumber daya manusia seharusnya dapat dilaksanakan dengan tepat, sehingga karyawan yang di peroleh memiliki kualitas yang baik sesuai dengan keinginan karyawan. Jika perusahaan salah merekrut karyawan akan merakibat fatal yang bisa membuat kerugian pada perusahaan.

4.7.2.2 Pengaruh Penempatan Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisa, penempatan karyawan tidak berpengaruh secara parsial negatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan promotor PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone). Diketahui nilai t_{hitung} variabel penempatan karyawan (X₂) sebesar -0,947 bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka t_{hitung} -0,947 < 2,024 dengan nilai Sig. = 0,350 > α = 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan tidak memiliki kontribusi terhadap kepuasan karyawan. Nilai t_{hitung} yang negatif menunjukkan bahwa variabel penempatan karyawan tidak mempunyai hubungan dengan variable kinerja kerja.

Dengan begitu, H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya variabel penempatan karyawan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan promotor PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti W.P. Noer (2017) dengan judul Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan SDM dan rekrutmen berpengaruh posotif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penempatan berperngaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi mengenai penempatan karyawan yang ada pada PT World

Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone), yaitu:

- Perusahaan tidak tegas dalam membuat aturan terhadap promotor yang tidak memenuhi target penjualan.
- Karyawan tidak memiliki inisiatif untuk mencari konsumen dari luar lingkungan toko, sehingga karyawan hanya mengandalkan jumlah pengunjung yang datang ke toko.
- Karyawan kurang mengasah keterampilan komunikasi yang dapat menarik minat konsumen dan juga pentingnya mempelajari komunikasi yang singkat serta mudah dipahami oleh konsumen.
- 4. Karyawan promotor tidak memiliki pengalaman bekerja dan pendidikan yang berhubungan dengan marketing, hal ini mengakibatkan karyawan sulit membaca karakteristik konsumen.

Penempatan karyawan harus diputuskan dengan benar seperti istilah "the right man, the right place" menempatkan orang yang tepat dengan tempat yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitupun sebaliknya jika penempatan karyawan tidak tepat atau tidak sesuai dengan keahlian karyawan dapat menurunkan kierja karyawan.

4.7.2.3 Varibel Yang Paling Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukan bahwa variabel rekrutmen merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan promotor PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone). Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linear berganda bahwa nilai Standardized Coefficient Beta, bahwa variabel rekrutmen (X₁) memperoleh nilai sebesar 0,540 dan variabel penempatan karyawan (X₂) memperoleh nilai sebesar -0,147. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X₁) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan promotor PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel rekrutmen (X₁) dan variabel penempatan karyawan (X₂) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan promotor PT World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone), artinya adanya hubungan yang signifikan antara rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada karyawan promotor PT. World Innovative Telecommunication (Oppo Smartphone).
- b. Variabel rekrutmen (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan penempatan karyawan (X₂) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*). Hal ini berarti rekrutmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Variabel rekrutmen (X₁) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*). Hal ini dikarenakan jika pelaksanaan rekrutmen terus dikembangkan dan diperbarui dari segi sistematis penarikan calon karyawan maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kualifikasi perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan promotor PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*) di Samarinda, maka ada beberapa saran yang diajukan oleh penulis agar dapat menjadi hal positif bagi PT *World Innovative Telecommunication* (Oppo *Smartphone*), sebagai berikut :

a. Untuk Perusahaan

1. Saran Untuk Rekrutmen:

- a. Sebaiknya perusahaan tidak menambah karyawan promotor jika ada karyawan yang mengundurkan diri, perusahaan bisa mengoptimalkan karyawan promotor yang sudah ada dengan melakukan mutasi karyawan yang jumlah nya terlalu banyak dalam suatu toko.
- b. Dalam melakukan rekrutmen perusahaan harus lebih memfokuskan pada keahlian pelamar dalam berkomunikasi dan pengalaman bekerja sebelumnya yang dimiliki oleh pelamar, sehingga saat terjun lapangan dan bertemu langsung dengan konsumen karyawan sudah lebih aktif dalam melakukan penawaran produk.
- c. Perusahaan harus memperluas jaringan dalam mencari sumber daya manusia seperti melalui sosial media dengan memasang iklan lowongan pekerjaan, sehingga kesempatan perusahaan memperoleh karyawan yang diharapkan semakin meningkat.

2. Saran Untuk Penempatan Karyawan

- a. Perusahaan harus tegas terhadap promotor yang tidak mencapai target penjualan, bisa dengan melakukan pemotongan gaji atau melakukan mutasi terhadap karyawan tersebut.
- b. Sebaiknya perusahaan memberikan saran-saran kepada karyawan untuk bisa mendapatkan konsumen, seperti mengarahkan karyawan untuk melakukan promosi dengan sosial media atau menyebarkan brosur secara berkala.
- c. Perusahaan harus secara rutin memberikan pelatihan kepada karyawan, terutama dengan karyawan yang sering tidak mencapai target penjualan dan tidak pandai menawarkan produk kepada konsumen.
- d. Perusahaan sebaiknya lebih fokus dengan kemampuan karyawan, tidak hanya fokus dengan penampilan karyawan.

b. Untuk Penelitian Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar memakai konsep dan metode yang berbeda dan lebih komplit, agar karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihakpihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dharma, Surya. 2014. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keenam Belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Selemba Empat.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mondy, R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Rangkuti, 2007. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama Bekerjasama dengan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi II BII.
- Rivai, Veithzal dan Ella, Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiro, Achmad. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaf, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Suwatno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.

Yuniarsih, Tjutju. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Skripsi

Basri. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda. *Skripsi* Program Pendidikan Sarjana Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Jurnal

- Amelia, Mira. 2018. Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Honorer Pada Rektorat Universitas Mulawarman di Samarinda.
- Emelinda, Sulistia. 2016. Studi Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja Honorer Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.
- Ketut, Ida, Wijaya, Kusuma. 2016. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Sri Partha Bali.
- Noer, Siti W.P. 2017. Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
- Rafli, Muhammad. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riaukepri Pekanbaru.

Sumber Internet

International Data Corporation (IDC). 2017. https://erafone.com/artikel/siapa-raja-smartphone-indonesia

KUESIONER

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja pada Karyawan Promotor PT World Innovative Telecommunication (OPPO Smartphone) di Samarinda

Assalamua'laikum Wr.Wb

Nama saya Aprilia Putri Lestari dan saya adalah mahasiswa program studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi terkait dengan judul diatas, dengan ini saya memohon bantuan dari partisipan anda untuk menjadi salah satu responden survei dan secara sukarela mengisi kuesioner ini. Dimana kuesioner ini saya gunakan untuk keperluan penelitian akademis bukan

tujuan komersial.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (Boleh Tidak Diisi).

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan Terakhir :

Lama Kerja : a. <6 bulan

b. >1 tahun

c. > 3 tahun

PETUJUK PENGISIAN

 Bacalah pernyataan-pernyataan pada lembar berikut, kemudian pilihan salah satu dari lima jawaban yang sesuai dengan keadaan anda sesungguhnya atau apa yang anda rasakan, kemudian berikan tanda (X) atau $(\sqrt{})$ pada kolom jawaban yang tersedia.

2. Pilihan jawaban yang tersedia adalah;

Sangat Setuju (SS) : Jika anda sangat setuju dengan pernyataan

tersebut

Setuju (S) : Jika anda setuju dengan pernyataan tersebut

Ragu-Ragu (R) : Jika anda ragu-ragu dengan pernyataan

tersebut

Tidak Setuju (TS) : Jika anda tidak setuju dengan pernyataan

tersebut

Sangat Tidak Setuju (STS) : Jika anda sangat tidak setuju dengan

pernyataan tersebut

VARIABEL REKRUTMEN (X1)

Dasar Perekrutan

	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk menambah jumlah pegawai					
2	Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong					

Sumber Perekrutan

	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Sumber pegawai di dapat dari internal kantor sesuai dengan kualitas pegawai					
2	Sumber pegawai di dapat dari eksternal kantor dengan standar yang sudah ditentukan					

Metode Perekrutan

	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Perekrutan pegawai hanya diinformasikan di lingkungan kantor saja					
2	Perekrutan pegawai dilakukan dengan memasang iklan loker di koran dan sosial media					

VARIABEL PENEMPATAN KARYAWAN (X2)

Pendidikan

	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
]	Perusahaan ditempat saya bekerja memiliki syarat pendidikan minimal SMA/SMK/Sederajat					
2	Perusahaan ditempat saya bekerja memberikan alternatif pendidikan selain pendidikan formal					

Pengetahuan Kerja

	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya memahami spesifikasi produk yang dijual oleh perusahaan					
2	Saya mengetahui setiap aturan perusahaan					

Keterampilan Kerja

	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya memiliki kriteria fisik sebagai promotor					
2	Saya memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik yang mudah dipahami konsumen					

Pengalaman Kerja

	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Saya pernah bekerja pada bidang marketing di perusahaan lain					
2	Saya pernah bekerja pada perusahaan lain > 1 tahun					

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Kuantitas

	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Pencapaian kerja yang dihasilkan setiap bulan sesuai dengan target pimpinan					
2	Pekerjaan yang di lakukan melebihi target pimpinan setiap bulan nya					

Kualitas

	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan hasil yang baik					
2	Karyawan menyelesaikan tugas dengan hati- hati tanpa ada kesalahan					

Ketepatan Waktu

	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1	Penyelesaian pekerjaan di perusahaan tempat saya bekerja tepat pada waktunya					
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu seefisien mungkin					

Lampiran 2

Hasil Kuesioner

No.			Rekrutr	men (X1)		
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	4	2	4	4	4	4
2	5	5	5	4	4	4
3	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	2	5
6	5	4	5	4	2	4
7	4	5	5	4	2	4
8	5	5	4	4	5	4
9	5	4	3	4	4	4
10	4	4	2	4	3	4
11	4	2	4	4	4	4
12	3	4	3	4	2	4
13	3	4	4	4	2	4
14	4	4	4	4	2	2
15	3	4	4	4	2	3
16	4	2	4	4	5	3
17	5	4	5	5	5	5
18	5	5	4	4	5	4
19	5	4	4	4	4	2
20	5	5	5	4	5	4
21	3	2	4	4	3	4
22	4	4	5	4	4	4
23	5	4	3	5	4	5
24	4	5	3	5	4	5
25	4	4	5	5	3	5
26	4	2	4	4	4	4
27	5	4	5	4	5	4
28	5	5	5	4	4	4
29	4	4	5	4	4	4
30	5	5	5	4	4	4
31	4	4	4	3	3	4
32	4	5	4	4	2	4
33	5	4	5	4	5	4
34	4	4	5	5	4	5

35	5	5	4	4	5	4
36	5	5	4	5	5	3
37	4	4	5	4	3	4
38	4	4	3	5	4	5
39	5	5	5	5	4	5
40	5	4	4	4	5	4
41	5	5	4	3	5	5

No.			Per	nempatan I	Karyawan (X2)		
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1	4	4	4	4	4	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	2	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5	2
7	4	4	4	4	4	4	4	5
8	4	4	4	4	4	4	2	5
9	4	4	4	4	4	4	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	2
11	4	5	4	4	4	4	5	4
12	4	4	3	4	4	3	4	5
13	4	4	4	4	4	4	5	4
14	2	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	2	5
16	3	4	5	4	4	3	5	5
17	5	5	5	5	5	4	2	2
18	4	4	4	4	4	4	4	5
19	2	2	4	4	4	4	4	5
20	4	4	4	4	4	4	4	2
21	4	4	4	4	4	4	2	4
22	4	4	5	4	4	4	4	2
23	5	4	5	5	5	4	4	4
24	5	4	5	4	5	4	4	4
25	5	4	5	5	5	4	2	4
26	4	3	4	4	4	4	5	5
27	4	3	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	5	4	5	4	5
29	4	4	5	5	4	5	5	4

30	4	4	4	4	4	4	5	5
31	4	4	4	4	3	3	5	4
32	4	4	4	5	4	4	5	4
33	4	4	4	4	4	4	5	5
34	5	5	4	5	5	5	4	5
35	4	4	5	5	4	5	4	5
36	3	3	4	5	5	5	2	5
37	4	4	5	5	4	5	2	4
38	5	5	4	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	5
41	5	4	5	3	3	3	4	4

No.			Kinerja Ka	ryawan (Y)		
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	4	2	4	4	4	5
2	5	5	4	4	4	5
3	3	4	5	5	3	5
4	4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	3	2
6	5	5	4	4	5	5
7	4	4	4	4	5	5
8	4	5	4	4	5	3
9	5	5	4	4	5	3
10	3	3	4	5	4	3
11	4	3	4	4	2	5
12	4	2	4	3	3	2
13	2	2	4	4	4	4
14	2	2	4	4	5	5
15	4	3	4	4	3	4
16	4	4	5	5	4	5
17	5	5	5	5	5	5
18	4	5	4	4	3	4
19	4	4	4	4	4	5
20	5	4	4	4	5	4
21	5	5	4	4	4	5
22	5	5	5	5	4	5
23	4	4	5	5	5	5
24	5	4	5	5	5	5

25	3	3	5	5	4	4
26	4	4	4	4	4	5
27	2	3	4	4	4	4
28	5	5	4	4	4	5
29	4	4	4	4	4	4
30	5	2	4	4	4	4
31	5	2	4	4	5	5
32	5	5	4	4	4	5
33	5	5	4	4	4	4
34	4	4	4	4	5	5
35	4	4	4	4	5	5
36	4	4	5	5	5	5
37	3	4	5	4	3	3
38	4	3	3	4	5	5
39	5	5	3	3	5	5
40	4	3	4	4	4	4
41	5	4	5	5	5	4

Hasil Uji Validitas

Variabel X_1 (Rekrutmen)

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	,462**	,228	,020	,635**	,052	,744**
	Sig. (2-tailed)		,002	,152	,901	,000	,749	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
item_2	Pearson Correlation	,462**	1	,154	,076	,068	,145	,579**
	Sig. (2-tailed)	,002		,338	,635	,674	,366	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
item_3	Pearson Correlation	,228	,154	1	,067	,096	,103	,475**
	Sig. (2-tailed)	,152	,338		,678	,550	,524	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41
item_4	Pearson Correlation	,020	,076	,067	1	,079	,436**	,392*
	Sig. (2-tailed)	,901	,635	,678		,622	,004	,011
	N	41	41	41	41	41	41	41
item_5	Pearson Correlation	,635**	,068	,096	,079	1	,149	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000	,674	,550	,622		,352	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
item_6	Pearson Correlation	,052	,145	,103	,436**	,149	1	,506**
	Sig. (2-tailed)	,749	,366	,524	,004	,352		,001
	N	41	41	41	41	41	41	41
skor_total	Pearson Correlation	,744**	,579**	,475**	,392*	,669**	,506**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,011	,000	,001	
	N	41	41	41	41	41	41	41

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel X₂ (Penempatan Karyawan)

Correlations

	Conclutions									
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	,639**	,402**	,336*	,436**	,216	,068	-,121	,599**
	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,032	,004	,176	,671	,452	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
item_2	Pearson Correlation	,639**	1	,274	,355*	,383*	,274	,118	-,098	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000		,083	,023	,014	,082	,461	,540	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
item_3	Pearson Correlation	,402**	,274	1	,448**	,325*	,343*	-,045	-,118	,470**
	Sig. (2-tailed)	,009	,083		,003	,038	,028	,782	,462	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
item_4	Pearson Correlation	,336*	,355*	,448**	1	,700**	,761**	-,087	,115	,680**
	Sig. (2-tailed)	,032	,023	,003		,000	,000	,588	,475	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
item_5	Pearson Correlation	,436**	,383*	,325*	,700**	1	,584**	-,148	,068	,614**
	Sig. (2-tailed)	,004	,014	,038	,000		,000	,355	,671	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
item_6	Pearson Correlation	,216	,274	,343*	,761**	,584**	1	-,060	,162	,627**
	Sig. (2-tailed)	,176	,082	,028	,000	,000		,707	,311	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
item_7	Pearson Correlation	,068	,118	-,045	-,087	-,148	-,060	1	,206	,431**
	Sig. (2-tailed)	,671	,461	,782	,588	,355	,707		,195	,005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
item_8	Pearson Correlation	-,121	-,098	-,118	,115	,068	,162	,206	1	,419**
	Sig. (2-tailed)	,452	,540	,462	,475	,671	,311	,195		,006
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41
skor_total	Pearson Correlation	,599**	,593**	,470**	,680**	,614**	,627**	,431**	,419**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,005	,006	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Correlations

Correlations								
		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	,527**	-,017	-,017	,204	,126	,641**
	Sig. (2-tailed)		,000	,915	,915	,202	,434	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
item_2	Pearson Correlation	,527**	1	,118	,118	,171	,158	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000		,462	,462	,285	,323	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
item_3	Pearson Correlation	-,017	,118	1	,819**	-,119	-,072	,347*
	Sig. (2-tailed)	,915	,462		,000	,459	,656	,026
	N	41	41	41	41	41	41	41
item_4	Pearson Correlation	-,017	,118	,819**	1	,062	,095	,457**
	Sig. (2-tailed)	,915	,462	,000		,702	,556	,003
	N	41	41	41	41	41	41	41
item_5	Pearson Correlation	,204	,171	-,119	,062	1	,320 [*]	,533**
	Sig. (2-tailed)	,202	,285	,459	,702		,041	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
item_6	Pearson Correlation	,126	,158	-,072	,095	,320 [*]	1	,536 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,434	,323	,656	,556	,041		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41
skor_total	Pearson Correlation	,641**	,722**	,347*	,457**	,533**	,536 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,026	,003	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41

^{**.} Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

^{*.} Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel X₁ (Rekrutmen)

Case Processing Summary

outer recommend our many						
		N	%			
Cases	Valid	41	100,0			
	Excludeda	0	,0			
	Total	41	100,0			

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,760	6

 $Variabel \ X_2 \ (Penempatan \ Karyawan)$

Case Processing Summary

Case i recessing Cammary					
		N	%		
Cases	Valid	41	100,0		
	Excludeda	0	,0		
	Total	41	100,0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,782	8

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Case Processing Summary

tare in the same of the same o					
		N	%		
Cases	Valid	41	100,0		
	Excludeda	0	,0		
	Total	41	100,0		

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

rtenability etationio						
Cronbach's						
Alpha	N of Items					
,740	6					

Hasil Uji Normalitas & Uji Multikolonieritas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

one cample iteming of the free free free free free free free fr						
		Unstandardized Residual				
N		41				
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000				
	Std. Deviation	2,26375320				
Most Extreme Differences	Absolute	,077				
	Positive	,057				
	Negative	-,077				
Test Statistic		,077				
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}				

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics						
Mode	el	В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF			
1	(Constant)	16,240	4,515		3,597	,001					
	Rekrutmen	,528	,152	,540	3,478	,001	,822	1,216			
	Penempatan	-,129	,136	-,147	-,947	,350	,822	1,216			
	Karyawan										

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dokumentasi Penelitian

DOKUMENTASI BERSAMA HRD OPPO SMARTPHONE



DOKUMENTASI PENYEBARAN KUESIONER KEPADA KARYAWAN PROMOTOR OPPO $\mathit{SMARTPHONE}$



