

SKRIPSI

**ANALISIS STRATEGI PADA PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SERTA
PENEMPATAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA AUTO SWALAYAN SAMARINDA**



Oleh :

MERY FARIZIA

NPM. 2161201045

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

2026

SKRIPSI
ANALISIS STRATEGI PADA PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SERTA
PENEMPATAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA AUTO SWALAYAN SAMARINDA



Oleh :

MERY FARIZIA
NPM. 2161201045

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

2026



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **15 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/II/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto SE, M.Si		Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM.		Anggota
3.	Eml Setiawati, SE., ME		Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : MERY FARIZIA
NPM : 21.61201.045
Judul Skripsi : Analisis Strategi Pada Proses Rekrutmen Dan Seleksi Serta Penempatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Auto Swalayan Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **78,24 / =B+**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK-LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK-REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto SE, M.Si

Pembimbing II

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Analisis Strategi Pada Proses Rekrutmen Dan Seleksi Serta Penempatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Auto Swalayan Samarinda.

Diajukan Oleh : Mery Farizia

NPM : 2161201045


Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan/prog.Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,


Pembimbing I


Dr. Suyanto, SE, M.Si
NIDN. 0009087701

Pembimbing II


Eko Ravi Pratama, SE, MM
NIDN. 1111119102

Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif tanggal: 15 April 2026

HALAMAN PENGUJI


Skripsi Telah Diuji Dan Dinyatakan Lulus Pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 15 April 2026

Dosen Penguji

1. Dr. Suyanto, SE., M.Si
2. Eko Ravi Pratama, SE., MM
3. Erni Setiawati, SE., ME

1. 

2. 

3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Mery Farizia

NPM : 2161201045

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen




Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul:

ANALISIS STRATEGI PADA PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SERTA PENEMPATAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA AUTO SWALAYAN SAMARINDA.

Sebagaimana telah disarankan oleh dosen penguji sebagai berikut.

Disetujui:

No	Dosen Penguji	Bagian Yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto,SE.,M.Si	-	
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	-	
3.	Erni Setiawati. SE., ME	-	

RIWAYAT HIDUP



Mery Farizia, nama panggilan Mery. Lahir di Samarinda, pada tanggal 16 Maret 2003, putri ketiga dari Bapak Jiono dan Ibu Ina. Menempuh pendidikan dari taman kanak-kanak/paud di Seribu Berlian pada tahun 2008 - 2009, melanjutkan pendidikan dasar tahun 2009 – 2015 di SDN 009 Samarinda, melanjutkan pendidikan ke SMPN 29 Samarinda pada tahun 2015 – 2018, dan melanjutkan pendidikan di SMAN 9 Samarinda pada tahun 2018 – 2021. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2021. Melaksanakan KKN di Kelurahan Sempaja Utara tahun 2024, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Bapak Afdal, S.Pd., M.Pd.

“Hallo, akhirnya saya sampai pada pendidikan terakhir saya di sini, tetapi bukan berarti saya berhenti untuk menuntut ilmu, karena kita semua tahu bahwa setelah semua ini selesai akan ada tantangan yang menunggu di depan sana. Oleh karena itu, saya akan terus belajar, mengembangkan diri, dan meningkatkan kemampuan agar mampu menghadapi setiap tantangan dengan penuh kesiapan dan kepercayaan diri, serta menjadikan setiap pengalaman sebagai bekal untuk meraih masa depan yang lebih baik. *So let's live better!*”

Salam Hormat,

Mery Farizia

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT., yang telah memberikan rahmat dan berkatnya, dengan ini penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini yang berjudul **“Analisis Strategi Pada Proses Rekrutmen dan Seleksi Serta Penempatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Auto Swalayan Samarinda”**. Penelitian ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk mengikuri ujian akhir dan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terimakasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Jiono dan Ibunda Ina, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga proposal skripsi ini dapat diselesaikan, kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Dalam proses penyusunan proposal skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Arbain, M.Pd, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. Akhmad Sopian, M.Pd, selaku Wakil Rektor Bidang Umum, SDM, dan Keuangan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Bapak Dr. Suyanto, S.E., M. Si, selaku Wakil Rektor Kemahasiswaan, Alumni, Perencanaan, Kerja sama & Sistem Informasi dan Hubungan Masyarakat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang juga sebagai Dosen Pembimbing I

5. Bapak Dr. M. Astri Yulidar, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda atas segala kebijaksanaan dan fasilitas yang telah diberikan kepada penulis selama melaksanakan proses pembelajaran di kampus ini.
6. Ibu Erni Setiawati, S.E., M.E, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Ibu Dian Irna Aprianti, S.IP., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, yang telah memberikan kemudahan kepada penulis saat mengikuti pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
8. Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang sudah banyak membantu peneliti dalam membagi ilmunya, membimbing, memotivasi serta memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang trlah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
10. Kepada staf administrasi dan program studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu memberikan informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
11. Kepada Bapak/Ibu serta jajaran Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda, yang telah membantu penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada saudara penulis M. Eko Wahyu Setiawan yang telah membantu penulis dalam penelitian dan Rina Indah Wati yang sudah menjadi penyemangat dan juga Riyan Gozali yang memberikan dukungan kepada penulis, serta seluruh keluarga besar juga yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
13. Terakhir kepada diri sendiri, karena mampu untuk berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan dari keadaan yang ada dan tidak pernah menyerah maupun menyesal sesulit apaun rintangan yang dihadapi selama masa perkuliahan.

Dengan ini penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan serta kekurangan, tetapi penulis mengharapkan bahwa apa yang ada di dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi mereka yang membutuhkannya.

Samarinda, 01 September 2025

Penulis,

Mery Farizia

DAFTAR ISI

SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	10
1.3. Batasan Masalah	11
1.4. Tujuan Penelitian	11
1.5. Manfaat Penelitian	11
1.6. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Penelitian Terdahulu	13
2.2. Dasar Teori	15
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.2. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2.2.3. Pengertian Rekrutmen	19
2.2.4. Pengertian Seleksi	24
2.2.5. Pengertian Penempatan Kerja	29
2.3. Model Konseptual	31
2.4. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
3.1. Jenis dan Metode Penelitian	33
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3. Definisi Operasional Variabel	34
3.4. Populasi dan Sampel	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Metode Analisis	37

3.6.1. Uji Instrumen	37
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	38
3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda	40
3.6.4. Koefisien Korelasi (R)	41
3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)	42
3.7. Pengujian Hipotesis	42
3.7.1. Uji Simultan (F)	43
3.7.2. Uji Parsial (T)	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2. Deskripsi Data	47
4.3. Analisis Data	52
4.4. Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kinerja Karyawan	2
Tabel 1.2. Rekrutmen	4
Tabel 1.3. Seleksi	6
Tabel 1.4. Penempatan Kerja	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	10
Tabel 3.5. Skala Likert	37
Tabel 3.6. Interval Uji Korelasi	42
Tabel 4.1 Usia Responden	47
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responde	48
Tabel 4.3 Lama Bekerja	48
Tabel 4.4 Uji Validitas	54
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.6 Uji Normalitas	56
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.8 Uji Heterokestisitas	58
Tabel 4.9 Uji Linieritas Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.10 Uji Linieritas Seleksi terhadap Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.11 Uji Linieritas Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawa	60
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.13 Koefisien Korelasi	63
Tabel 4.14 Koefesien Determinasi	64
Tabel 4.15 Uji F	65
Tabel 4.16 Uji T	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. Model Konseptual	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioer	77
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian	81
Lampiran 3. Dokumentasi Wawancara dan Observasi	82
Lampiran 4. Form Wawancara	83
Lampiran 5. Jadwal Observasi	87
Lampiran 6. Tabel Distribusi	88
Lampiran 7. Tabulasi Data Kuesioner	90
Lampiran 8. Data Koresponden	95
Lampiran 9. Uji SPSS	99

ABSTRAK

Mery Farizia, Analisis Strategi Pada Proses Rekrutmen Dan Seleksi Serta Penempatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Kaeyawan Pada Auto Swalayan Samarinda. Dengan Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Suyanto, SE., M.Si dan Dosen Pembimbing II, Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan sebagai responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara secara simultan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial, Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa proses seleksi yang tepat akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Sementara itu, Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa proses penempatan kerja yang tidak sesuai masih belum sepenuhnya mampu untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan perkembangan yang positif, terutama di sektor perdagangan dan layanan ritel. Perubahan dalam cara masyarakat berbelanja yang lebih mengedepankan kenyamanan, kecepatan, dan kemudahan membuat sektor ritel modern semakin maju dan bersaing. Ini menuntut perusahaan-perusahaan ritel untuk mengadopsi strategi bisnis dan pengelolaan yang fleksibel, termasuk dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Dalam manajemen sumber daya manusia, pentingnya aspek seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, dan evaluasi kinerja menjadi elemen esensial yang mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Auto Swalayan Samarinda adalah salah satu bisnis ritel yang mengalami pertumbuhan di Kota Samarinda, yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok masyarakat. Sebagai perusahaan layanan, kesuksesan Auto Swalayan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan barang dan fasilitas, tetapi juga oleh performa karyawan dalam melayani pelanggan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen penting bagi Auto Swalayan agar dapat bersaing dengan ritel modern lainnya seperti Alfamart, Indomaret, dan toko swalayan lokal lainnya. Oleh karena itu, perusahaan diharuskan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang sesuai, terutama dalam rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja, untuk memastikan bahwa mereka dapat menghasilkan karyawan yang berkompeten dan berkinerja baik.

Kinerja karyawan adalah hasil usaha individu yang diukur berdasarkan mutu, jumlah, ketepatan waktu, kemampuan berkolaborasi, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Beberapa studi sebelumnya mengungkapkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi oleh efisiensi manajemen sumber daya manusia, terutama dalam proses penerimaan, pemilihan, dan penempatan karyawan. Menurut Fitriyanti (2018) dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerimaan dan pemilihan, maka semakin

tinggi pula kinerja para pekerja di sektor ritel. Dari pengamatan awal di Auto Swalayan Samarinda, teridentifikasi adanya perbedaan dalam kualitas layanan pelanggan, variasi dalam kecepatan kerja yang belum merata, serta frekuensi pergantian karyawan yang cukup tinggi mencapai 25-30%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perlu dilakukan penilaian terhadap proses manajemen tenaga kerja agar kinerja organisasi dapat lebih konsisten dan optimal.

Tabel. 1.1 Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	Hasil Observasi/wawancara	Presentase/Temuan	Keterangan
1	Kualitas Kerja	Sebagian besar karyawan telah memenuhi standar kualitas kerja, namun masih terdapat kesalahan kecil terutama saat jam sibuk	22 dari 30 karyawan (73%) memenuhi standar kualitas, 8 karyawan (27%) belum konsisten	Kualitas kerja cukup baik, tetapi belum merata
2	Kepatuhan SOP	Kepatuhan SOP relatif baik, namun masih ditemukan pelanggaran prosedur ringan	24 karyawan (80%) patuh SOP, 6 karyawan (20%) kadang melanggar	Perlu penguatan disiplin dan pengawasan
3	Efisiensi Waktu	Terdapat perbedaan kecepatan kerja antar karyawan dalam satu shift	Selisih waktu penyelesaian tugas $\pm 15-20$ menit dari standar kerja	Efisiensi kerja belum optimal
4	Kreativitas	Partisipasi karyawan dalam memberikan ide atau solusi masih rendah	5 dari 30 karyawan (17%) aktif memberikan ide	Budaya inovasi masih lemah
5	Tanggung Jawab	Sebagian besar karyawan bertanggung jawab, namun ada tugas tertunda karena absensi dan fokus kerja	25 karyawan (83%) bertanggung jawab tinggi, 5 karyawan (17%) perlu pengawasan	Tanggung jawab cukup baik
6	Kerja Sama Tim	Kerja sama tim berjalan baik di shift tertentu, namun menurun pada shift dengan staf terbatas	21 karyawan (70%) bekerja sama dengan baik, 9 karyawan (30%) mengalami kendala	Koordinasi tim belum konsisten

Sumber: Data primer hasil wawancara dan observasi awal peneliti (2025)

Dan dari 30 karyawan yang diamati pada Auto Swalayan Samarinda, kinerja karyawan secara keseluruhan cukup baik, namun menunjukkan variasi pada beberapa aspek. Sekitar 73% karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas sesuai standar, dan 80% mematuhi prosedur secara konsisten, sementara efisiensi penyelesaian tugas masih bervariasi dengan perbedaan $\pm 15-20$ menit per shift. Kreativitas karyawan dalam memberikan ide atau solusi baru tergolong rendah, hanya 17% aktif berkontribusi, sedangkan tanggung jawab tinggi ditunjukkan oleh 83% karyawan. Kerja sama tim juga berfluktuasi, efektif pada shift pagi 70% tetapi menurun pada shift malam. Temuan ini menunjukkan perlunya peningkatan melalui pelatihan, monitoring, penguatan SOP, dorongan budaya inovasi, sistem reward, serta pengembangan teamwork agar kinerja karyawan lebih konsisten, efisien, dan optimal.

Rekrutmen merupakan proses untuk menarik dan mendapatkan sejumlah pemohon yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk memastikan adanya tenaga kerja yang terampil sehingga perusahaan dapat mencapai sasaran dan memenuhi tuntutan operasional dengan baik. Dalam dunia bisnis ritel yang selalu berubah, strategi rekrutmen tidak hanya fokus pada cukupnya jumlah pekerja, tetapi juga pada kualitas pemohon, kesesuaian kompetensi, serta kemampuan mereka beradaptasi dalam lingkungan kerja yang cepat dan berorientasi pada pelayanan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan metode rekrutmen yang sistematis, transparan, dan terarah melalui berbagai saluran atau sumber calon untuk memperoleh kandidat terbaik. Menurut Rukmini (2020) dalam konteks ritel, strategi rekrutmen yang berfokus pada kompetensi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengurangi tingkat pergantian atau rotasi karyawan. Ini disebabkan karena proses rekrutmen yang selektif memastikan bahwa pemohon yang diterima memiliki keterampilan, pengalaman, dan sikap kerja yang pas dengan kebutuhan posisi yang ada.

Tabel 1.2 rekrutmen

No	Rekrutmen	Data Hasil Observasi/Wawancara	Interpretasi
1	Metode rekrutmen yang diterapkan	Penyebaran informasi internal, rekomendasi karyawan, perekrutan langsung ke kantor; penggunaan media sosial atau job portal hampir tidak dilakukan	Metode rekrutmen masih konvensional dan terbatas, belum memanfaatkan saluran modern untuk menjangkau kandidat berkualitas
2	Kriteria dasar dalam rekrutmen	Berdasarkan kebutuhan posisi, pengalaman sebelumnya, rekomendasi karyawan lama	Ada dasar kriteria, tetapi implementasinya masih sederhana dan tidak terdokumentasi secara sistematis
3	Sumber kandidat	Terbatas pada internal dan walk-in; hampir tidak ada kandidat dari media online	Jumlah dan variasi sumber kandidat terbatas sehingga efektivitas perekrutan rendah
4	Kesesuaian kandidat dengan standar kompetensi	Beberapa karyawan baru memerlukan pelatihan tambahan untuk memenuhi standar kompetensi	Kandidat yang masuk belum sepenuhnya siap kerja; perlu peningkatan seleksi awal
5	Transparansi proses seleksi	Bergantung pada wawancara informal atau rekomendasi personal; kesetaraan kesempatan belum sepenuhnya terjamin	Proses seleksi kurang transparan dan berpotensi bias; kesempatan bagi pelamar tidak merata
6	Dampak terhadap kinerja	Kesulitan perusahaan menampilkan SDM yang mampu mendukung peningkatan kinerja	Strategi rekrutmen belum optimal, berpotensi menurunkan kinerja organisasi

Sumber: Data primer hasil wawancara dan observasi awal peneliti (2025)

Berdasarkan pengamatan dan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pihak manajemen Auto Swalayan Samarinda, proses rekrutmen yang diterapkan saat ini masih bersifat konvensional dan terbatas, dengan metode dasar seperti penyebaran informasi internal, rekomendasi karyawan, dan perekrutan langsung ke kantor tanpa sosialisasi yang lebih luas. Kriteria dasar yang digunakan meliputi kebutuhan posisi,

pengalaman sebelumnya, dan rekomendasi dari karyawan lama, namun penggunaan media sosial atau job portal profesional hampir tidak dilakukan. Sumber kandidat yang terbatas dan metode sederhana ini menyebabkan efektivitas perekrutan kurang optimal, sehingga beberapa karyawan baru memerlukan pelatihan tambahan untuk memenuhi standar kompetensi. Selain itu, proses seleksi yang sering bergantung pada wawancara informal atau rekomendasi personal membuat transparansi dan kesetaraan kesempatan belum sepenuhnya terjamin. Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen Auto Swalayan belum optimal dalam menjangkau kandidat berkualitas tinggi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga berdampak pada kesulitan perusahaan dalam menampilkan SDM yang mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi. Untuk tahapan rekrutmen yang dilakukan pada Auto Swalayan yaitu menyebar luaskan lamaran di sosial media atau diberitahukan pada karyawan lain dengan kualifikasi atau persyaratan pendidikan SMA/SMK, beberapa posisi tertentu dapat mempertimbangkan lulusan Diploma atau Sarjana terutama untuk bagian administrasi atau supervisor, usia minimal 18 tahun maksimal 25-30 tahun, penampilan serta sikap harus rapi dan sopan bersikap ramah dan komunikatif juga memiliki kemampuan melayani pelanggan dengan baik, mampu bekerja sama dalam tim dan bertanggung jawab, pengalaman kerja (jika ada). Setelah itu menerima berkas lamaran, jika sesuai dengan persyaratan maka akan dilanjutkan ke tahap berikutnya yaitu seleksi.

Proses seleksi karyawan merupakan tahapan penting setelah rekrutmen dilakukan, karena bertujuan menyaring calon tenaga kerja sehingga perusahaan memperoleh kandidat yang paling sesuai dengan kompetensi jabatan. Seleksi idealnya dilakukan melalui beberapa tahapan seperti penyaringan dokumen administrasi, wawancara, tes kompetensi teknis, tes psikologi dasar, serta evaluasi pengalaman kerja untuk memastikan kecocokan pelamar dengan tugas yang akan diemban. Seleksi yang baik harus mampu menilai tidak hanya kemampuan teknis, tetapi juga karakter, etika kerja, serta kesesuaian dengan budaya organisasi. Menurut Wahyuni (2021) seleksi berbasis kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di perusahaan ritel. Sistem seleksi yang terstruktur mampu meminimalkan kesalahan

dalam pemilihan kandidat, menurunkan tingkat turnover, dan meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 1.3 Seleksi

No	Seleksi Karyawan	Jumlah Karyawan (n=30)	Persentase (%)	Keterangan
1	Dokumen lamaran diperiksa secara cermat	17	55	Dokumen CV, ijazah, surat pengalaman kerja, SKCK diperiksa
2	Pengisian Formulir / blangko lamaran digunakan	12	40	Hanya sebagian kecil pelamar mengisi format seragam
3	Referensi pengalaman kerja / pendidikan diverifikasi	3	10	Pemeriksaan referensi jarang dilakukan
4	Wawancara mendalam menilai kemampuan & karakter	11	35	Wawancara >15 menit, pertanyaan kompetensi dan karakter
5	Tes Penerimaan	6	20	Simulasi kerja, uji keterampilan khusus
6	Tes psikologi	0	0	Tidak digunakan dalam proses seleksi

Sumber: Data primer hasil wawancara dan observasi awal peneliti (2025)

Berdasarkan hasil observasi awal pada Auto Swalayan Samarinda, proses seleksi karyawan masih tergolong sederhana dan belum dilaksanakan secara komprehensif sesuai standar seleksi berbasis kompetensi. Pemeriksaan dokumen lamaran hanya dilakukan secara mendalam pada 55% pelamar, sementara dokumen penting seperti

sertifikat keterampilan dan bukti pengalaman kerja sering diabaikan karena kebutuhan tenaga kerja yang mendesak. Selain itu, perusahaan belum menggunakan formulir lamaran baku, sehingga informasi antar pelamar tidak seragam dan hanya 40% kandidat yang memberikan data pengalaman kerja secara lengkap. Pemeriksaan referensi juga hampir tidak pernah dilakukan, dengan hanya 10% verifikasi dalam enam bulan terakhir, sehingga meningkatkan risiko penerimaan kandidat yang kompetensinya tidak valid. Proses wawancara pun berlangsung sangat singkat, hanya 5–10 menit, tanpa pedoman wawancara yang jelas dan hanya 35% kandidat mendapatkan penilaian mendalam terkait karakter maupun kemampuan pelayanan. Auto Swalayan juga tidak memiliki tes penerimaan yang terstruktur, dengan hanya 20% pelamar yang menjalani simulasi sederhana, serta tidak menerapkan tes psikologi yang penting untuk menilai kecocokan kepribadian dan kemampuan adaptasi. Akibatnya, karyawan baru mengalami kesulitan adaptasi dan mengalami penurunan kinerja karena ketidaksesuaian karakter dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses seleksi belum optimal dan berpotensi menimbulkan mismatch antara pelamar dan posisi yang tersedia, sehingga berdampak pada efektivitas dan stabilitas kinerja karyawan.

Penempatan kerja merupakan salah satu tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk memastikan karyawan ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman, minat, dan karakteristik jabatan. Penempatan kerja yang tepat tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, tetapi juga terhadap tingkat motivasi, rasa tanggung jawab, serta kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks industri ritel, penempatan kerja menjadi sangat krusial karena setiap posisi memiliki fungsi operasional yang berbeda, seperti kasir, petugas stok, bagian administrasi, serta pelayanan pelanggan yang membutuhkan keterampilan spesifik baik teknis maupun soft skill. Oleh karena itu, proses penempatan kerja perlu dilakukan melalui evaluasi kemampuan karyawan serta kecocokan dengan tuntutan pekerjaan agar diperoleh kinerja yang optimal. Penelitian berbasis pengalaman mendukung urgensi strategi dalam penempatan kerja yang tepat. Menurut Mulyani (2022) mengungkapkan bahwa keselarasan antara penempatan kerja dan kemampuan

individu memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan motivasi, retensi, dan produktivitas pekerja. Temuan dari penelitian tersebut menekankan bahwa menempatkan karyawan di posisi yang tidak sesuai dengan skill dan pengalaman mereka dapat mengakibatkan peningkatan beban kerja, penurunan kualitas layanan, serta tingginya angka turnover karyawan.

Tabel 1.4 Penempatan Kerja

No	Penempatan Kerja	Jumlah Karyawan (n=30)	Persentase (%)	Keterangan
1	prestasi akademis	12/18	40% dipertimbangkan / 60% tidak dipertimbangkan	12 karyawan ditempatkan sesuai kemampuan akademis, 18 karyawan ditempatkan tanpa mempertimbangkan prestasi akademis
2	Pengetahuan	11/19	35% dipertimbangkan / 65% tidak dipertimbangkan	11 karyawan ditempatkan sesuai pengetahuan awal (produk, sistem kasir), 19 karyawan ditempatkan tanpa pertimbangan pengetahuan
3	Keterampilan	15/15	50% dievaluasi / 50% tidak dievaluasi	15 karyawan dievaluasi keterampilan sebelum penempatan, 15 karyawan ditempatkan tanpa evaluasi keterampilan
4	Pengalaman	12/18	40% berpengaruh (kasir) / 60% berpengaruh (posisi lain)	18 karyawan dengan pengalaman kasir ditempatkan di kasir, 12 karyawan untuk posisi gudang/display dipertimbangkan berdasarkan pengalaman kerja
5	Penempatan	14/16	45% sesuai / 55% tidak sesuai	14 karyawan merasa posisi mendukung pengembangan potensi, 16 karyawan merasa posisi tidak sesuai minat/bakat mereka

Sumber: Data primer hasil wawancara dan observasi awal peneliti (2025)

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara di Auto Swalayan Samarinda, ditemukan bahwa proses penempatan kerja masih belum sepenuhnya mengacu pada prinsip kesesuaian kompetensi dimana penempatan kerja ini karyawan di tepatkan sesuai dengan kebutuhan di Auto Swalayan Samarinda. Sekitar 60% penempatan kerja belum mempertimbangkan prestasi akademis secara khusus, meskipun 40% karyawan yang menjadi kasir memiliki nilai akademis yang baik tetapi belum tentu di tepatkan pada kasir begitupun dengan yang lain. Pengetahuan operasional ritel juga belum menjadi dasar utama penempatan, terbukti hanya 35% karyawan yang ditempatkan sesuai pengetahuan relevan, sementara 65% lainnya bekerja tanpa pemahaman tugas teknis yang memadai. Evaluasi keterampilan dilakukan secara sederhana dan tidak terstruktur, sehingga hanya separuh 50% karyawan merasa keterampilannya dipertimbangkan sebelum penempatan. Pengalaman kerja sebelumnya lebih diperhatikan pada posisi kasir 40%, namun kurang berpengaruh terhadap posisi gudang dan display 60%. Selain itu, 55% karyawan merasa posisi mereka tidak sesuai minat atau potensi, yang menghambat pengembangan kemampuan secara optimal sehingga ketidaksesuaian posisi menyebabkan penurunan motivasi, ketelitian, dan memicu burnout, tercermin dari tingginya turnover 25–30% dalam satu tahun terakhir. Temuan ini menegaskan bahwa strategi penempatan kerja yang lebih terstruktur dan berbasis kompetensi sangat diperlukan guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan di Auto Swalayan Samarinda.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi yang diterapkan oleh perusahaan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Banyak perusahaan seringkali menghadapi tantangan dalam mencari dan memilih sumber daya manusia yang sesuai, karena kesalahan dalam rekrutmen dan seleksi dapat berdampak negatif terhadap efektivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, perlu adanya penelitian yang dilakukan dengan judul **“Analisis Strategi pada Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Penempatan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda”**. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mendalam mengenai strategi

manajemen SDM yang diterapkan perusahaan, kendala yang dihadapi, serta solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja dalam rangka mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menjadi relevan karena mengkaji bagaimana strategi yang diterapkan dalam proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan sebuah organisasi. Dengan karyawan yang tepat, kinerja organisasi akan meningkat, produktivitas dapat lebih dioptimalkan, dan tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang strategi rekrutmen, seleksi dan penempatan menjadi kunci penting dalam upaya meningkatkan kualitas SDM dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam melakukan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan SDM yang lebih baik.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda?
2. Apakah Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan?
3. Apakah Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda?
4. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi ruang lingkup dalam pembahasan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, dengan batasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen pada penelitian ini adalah Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja.
2. Variabel Dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Objek dari penelitian ini yaitu Auto Swalayan Samarinda.
4. Untuk penelitian ini dilakukan di kota Samarinda.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada Auto Swalayan Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Auto Swalayan Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari seleksi terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Auto Swalayan Samarinda.
4. Untuk mengetahui pengaruh dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Auto Swalayan Samarinda.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis: Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja.
2. Manfaat Praktis: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menyusun strategi yang lebih efektif dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Manfaat Kebijakan: Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja.

1.6. Sistematis Penulisan

Sebagai gambaran pembahasan yang sistematis, maka penulisan hasil penelitian ini akan disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematis Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang Penelitian Terdahulu, Dasar Teori, Model Konseptual, serta Hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Metodologi Penelitian, Tempat dan Waktu, Definisi Operasional Variabel, Populasi Dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Metode Analisis, serta Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Gambaran Umum Objek Penelitian, Deskripsi Data, Analisis Data dan Pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi Kesimpulan dan Saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini sehingga peneliti dapat memperkaya berbagai kajian teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Untuk memperkaya kajian teori hanya beberapa penelitian yang digunakan sebagai referensi dengan harapan agar tidak terjadi pengulangan atau kesamaan dalam penelitian yang telah ada untuk mengetahui serta membandingkan dengan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Fitriyani Rahim, Muhlis	Judul: Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap
Ruslan, Indrayani Nur	kinerja karyawan pada PT indomarco prismatama cabang
(2018).	makassar.
	Persamaan: penelitian sama-sama memiliki varabel rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan, menggunakan pendekatan kuantitatif.
	Perbedaan: penelitian ini memiliki variabel lanjutan yaitu penempatan kerja, jumlah responden, objek penelitian, lokasi penelitian, dan tahun penelitian.
	Metode & Hasil: Penelitian kuantitatif dengan regresi linear berganda terhadap 100 karyawan PT Indomarco Prismatama Makassar, menggunakan data dari kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Variabel yang diteliti adalah Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian terdahulu ini Seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan rekrutmen berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Secara bersama-sama, rekrutmen dan

seleksi berkontribusi 50,2% terhadap variabilitas kinerja karyawan.

Diana sari, Mita (2021) **Judul:** pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Warnmart 88 (212 mart) di kota Palembang.

Persamaan: peneliti membahas rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja karyawan.

Perbedaan: penelitian terdahulu tidak membahas seleksi, tahun penelitian, objek penelitian, jumlah responden, lokasi penelitian, dan tahun penelitian.

Metode & Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,005$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 21,511 + 0,567 X_1 + 0,429 X_2 + 0,547 X_3$ variabel Rekrutmen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang. dengan signifikan sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$. variabel Pelatihan memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang. dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$. variabel Penempatan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Warnmart 88 (212 Mart) Di Kota Palembang. dengan signifikan sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$.

Rahmat Hidayat (2022) **Judul:** analisis pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan program pelatihan karyawan pada swalayan sovia mart kendari.

Persamaan: sama-sama menganalisis rekrutmen dan seleksi.

Perbedaan: peneliti terdahulu tidak membahas penempatan dan kinerja, objek penelitian, lokasi penelitian, tahun penelitian, jumlah responden.

Metode & Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Telah terjadi proses pelaksanaan rekrutmen karyawan pada Sovia Mart Kendari dimulai dari analisis kebutuhan, penentuan target SDM yang dibutuhkan dan menggunakan metode terbuka untuk memperoleh target tersebut; (2) Telah terjadi proses seleksi karyawan Sovia Mart Kendari dilakukan dengan indikator berupa; pendidikan, pengalaman, kesehatan dan hasil tes wawancara yang kemudian hasilnya menjadi penentu siapa karyawan yang dapat diterima dan berhak mengikuti pelatihan kerja; dan (3) Telah terjadi proses pelatihan kerja Karyawan Sovia Mart Kendari melalui langkah-langkah; penetapan program skill training dengan memilih materi yang tepat, penentuan instruktur, penyediaan sarana, dan penentuan metode pelatihan yang tepat kepada para Karyawan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Sovia Mart Kendari telah melakukan strategi rekrutmen, seleksi dan program pelatihan Karyawan.

Sumber:Diolah Peneliti, 2025

2.2. Dasar Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam buku *Management* (2018), manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses pengadaan, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang kompeten untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM mencakup berbagai kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengelolaan kinerja, kompensasi, serta memastikan hubungan kerja yang baik dalam organisasi. Tujuan utama manajemen SDM adalah memaksimalkan kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia berkualitas dapat memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan. Mereka berperan penting dalam pembangunan properti intelektual, seperti penelitian, paten, informasi, desain, hak cipta, dan aspek lainnya. Sumber daya manusia yang berkualitas juga merupakan aset berharga perusahaan. Dengan kemampuannya, mereka dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui keahlian yang dimilikinya.

Lalu menurut Angelo Kinicki (2019), manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajer untuk merencanakan, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Perencanaan sumber daya manusia mencakup pemahaman arus kebutuhan karyawan dan meramalkan kebutuhan karyawan di masa depan. Menurut Kasmir (2019:7) dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Tetapi adapun perbedaan dari berbagai sudut pandang, dengan tujuan utamanya tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

2.2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Jika karyawan suatu perusahaan atau instansi berkinerja baik, perusahaan atau instansi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Karena kinerja merupakan penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu

perusahaan. Dalam organisasi mana pun, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam revitalisasi organisasi.

Kinerja merupakan istilah yang umum digunakan dalam manajemen, dan istilah kinerja diartikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja, dan kinerja (Rahadi dan Dedi, 2010: 3). Kinerja merupakan salah satu aspek penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Apabila kinerja karyawan pada perusahaan atau instansi baik maka perusahaan atau instansi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Secara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua aspek: kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu-individu dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai hubungan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya organisasi yang digunakan atau dioperasikan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai table dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan, kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya dinilai berdasarkan rasio hasil kerja sesungguhnya dengan standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan. (Hasibuan, 2019:94) Menurut Riani, kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Riani, 2011:139). Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari target yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2.2.2.1. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis dan Jackson, 2012:82) dalam (Sudiantini et al., 2023), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka

Kemampuan merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemampuan ini bisa berupa pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan fisik dan mental yang mendukung dalam melakukan tugas. Semakin baik kemampuan seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka mencapai kinerja yang terbaik.

2. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari dalam atau luar yang membuat seseorang ingin bekerja dengan semangat dan berkomitmen. Motivasi bisa dipengaruhi oleh kebutuhan pribadi, hadiah yang diberikan, suasana kerja, atau tujuan karier. Karyawan yang termotivasi tinggi biasanya bekerja lebih efisien dan menghasilkan lebih banyak dibandingkan karyawan yang kurang termotivasi.

3. Dukungan yang diterima

Dukungan ini mencakup peralatan kerja, petunjuk, pelatihan, fasilitas serta bantuan teknis dan non-teknis yang diberikan oleh perusahaan. Dukungan juga bisa datang dari atasan, rekan kerja, atau sistem kerja yang jelas. Tanpa dukungan yang cukup, kemampuan dan semangat kerja karyawan tidak bisa berkembang maksimal.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Faktor ini mencakup bagaimana pekerjaan dirancang, kejelasan deskripsi tugas, beban kerja, serta tantangan atau variasi dalam pekerjaan. Pekerjaan yang terlalu monoton, tidak jelas, atau terlalu berat dapat menghambat kinerja, sedangkan pekerjaan yang terstruktur dan sesuai dengan kompetensi akan meningkatkan efektivitas kerja.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan dengan organisasi mencakup loyalitas, budaya kerja, komunikasi, serta sejauh mana karyawan terlibat dalam organisasi. Hubungan yang baik dan positif menciptakan rasa memiliki,

meningkatkan komitmen, serta mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik.

2.2.2.2. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Afandi (2018:89) sebagai berikut:

1. Jumlah hasil kerja, berbagai bentuk satuan pengukuran yang berkaitan dengan banyaknya hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam angka atau bentuk angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja, berbagai bentuk satuan pengukuran yang berkaitan dengan tingkat baik atau buruknya hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam angka atau bentuk angka lainnya.
3. Kemampuan dalam melakukan tugas dengan efisien, menggunakan berbagai sumber daya secara bijak dan dengan cara yang tidak memperbesar biaya.
4. Disiplin dalam bekerja, patuh pada peraturan dan hukum yang berlaku.
5. Inisiatif, kemampuan untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang benar tanpa perlu diberi perintah, mampu menemukan apa yang perlu dilakukan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, serta terus berusaha untuk melakukan hal-hal meskipun kondisi semakin sulit.
6. Ketelitian, tingkat sejauh mana hasil pekerjaan mencapai tujuan yang diharapkan.
7. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2.3. Pengertian Rekrutmen

Menurut Kasmir (2019:93) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Yang berarti sebuah perusahaan membuka lowongan

pekerjaan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan. Adapun informasi yang akan diberikan, dan perusahaan dapat menerima surat lamaran yang telah masuk ke perusahaan.

Menurut Rivai (2018:118), rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Menurut H. Furtasan Ali dan Budi (2021:122) dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu keputusan untuk menghasilkan tenaga kerja yang cocok, berkualitas, dan berkualifikasi pada bidangnya yang akan dipekerjakan di suatu perusahaan yang prosesnya dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan, serta hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih.

2.2.3.1. Jenis Rekrutmen

Jenis-jenis rekrutmen diantaranya:

1. Rekrutmen internal

Rekrutmen yang berlangsung secara internal atau dalam lingkup perusahaan saja. Sumber rekrutmen internal berasal dari:

1. Mutasi, yaitu dengan perpindahan karyawan dari bidang lain dalam jenjang yang sama;
2. Promosi, yaitu dengan menaikkan status jabatan karyawan untuk mengisi posisi lebih tinggi;
3. *Re-employing*, yaitu dengan mempekerjakan kembali mantan karyawan yang sudah resign atau pensiun.

2. Rekrutmen eksternal

Proses rekrutmen yang fokus menjangkau calon karyawan dari luar perusahaan. Sumber rekrutmen eksternal dapat berasal dari:

1. Memasang lowongan kerja pada papan pengumuman di luar gedung perusahaan (skala lingkungan);
2. Memasang iklan lowongan kerja di media cetak, media elektronik, maupun internet;
3. Bekerja sama dengan agen tenaga kerja;
4. Merekrut lulusan lembaga atau institusi pendidikan tertentu;
5. Mendapat rekomendasi dari karyawan atau institusi pendidikan yang bermitra dengan perusahaan;
6. Menggandeng kontraktor tenaga kerja atau perusahaan *outsourcing*.

3. Rekrutmen *online*

Rekrutmen *online* membantu perusahaan menggunakan internet untuk menerima pelamar. Cara ini mencakup pemasangan iklan di situs perusahaan, portal lowongan kerja, serta media sosial. Selain itu, proses seleksi juga bisa dilakukan secara *online* seperti tes, wawancara, pelatihan, dan *onboarding*.

4. Rekrutmen *offline*

Rekrutmen secara *offline* menggunakan cara seleksi dan wawancara secara manual. Contohnya, iklan ditempel di papan pengumuman di lokasi kerja yang bisa dilihat oleh masyarakat atau ditempelkan di media cetak. Sama halnya dengan proses penyaringan dan seleksi calon pelamar dalam rekrutmen *offline*, semua dilakukan bertahap satu persatu, sehingga memerlukan waktu yang lebih lama dan biaya yang lebih besar.

2.2.3.2. Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen merupakan rencana yang selalu berkaitan dengan apa yang sudah dilakukan pihak perencanaan tenaga kerja. Itu berarti apa yang ingin dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Contohnya seperti dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Dalam kegiatan pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi
3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar
4. Untuk kebutuhan seleksi

Dalam memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya yang melamar ke perusahaan harus benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan, yang dimaksud pelamar potensial ini yaitu pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Maka agar mendapatkan pelamar yang potensial bisa dicari melalui berbagai lembaga tertentu, seperti universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, maupun dengan membuat iklan di berbagai media yang memiliki reputasi baik.

2.2.3.3. Tahapan Proses Rekrutmen

Setiap perusahaan memiliki tahapan dalam menerapkan proses rekrutmen yang berbeda. Namun, secara umum tahapan proses rekrutmen adalah:

1. Perencanaan kebutuhan karyawan

Rekrutmen adalah tahap penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, proses ini dimulai dari perencanaan kebutuhan karyawan. Perusahaan harus menentukan berapa banyak karyawan yang dibutuhkan serta keterampilan apa saja yang diperlukan.

Perencanaan ini bertindak sebagai panduan saat bagian SDM membandingkan kebutuhan mereka dengan jumlah calon karyawan yang sudah memenuhi syarat.

2. Pencarian dan penyaringan kandidat

Perusahaan mencari orang yang ingin bekerja dengan cara melalui lowongan pekerjaan, iklan, rekomendasi, atau rekrutmen dikampus. Perusahaan juga bisa bekerja sama dengan *headhunter* untuk mencari karyawan dengan posisi yang lebih tinggi. Setelah itu, para pelamar

dayang dan mengikuti seleksi. Tim SDM akan memeriksa setiap lamaran untuk memutuskan siapa saja yang layak melangkah ke tahap selanjutnya.

3. Seleksi dan wawancara

Dalam proses seleksi dan wawancara, tim SDM menggunakan rencana kebutuhan karyawan yang berisi syarat-syarat untuk calon karyawan. Hal ini membantu mengurangi jumlah pelamar yang terlalu banyak. Selanjutnya, tim SDM akan menghubungi pelamar yang berhasil melewati seleksi untuk melanjutkan ke tahap tes dan wawancara. Jenis tes serta wawancara yang dilakukan bisa berbeda-beda tergantung kebutuhan perusahaan.

4. Pengambilan keputusan dan penawaran kerja

Setelah tes dan wawancara yang dijadwalkan selesai, tim HR akan menentukan siapa calon karyawan yang paling sesuai. Mereka akan membuat daftar kandidat terbaik dan memberikannya kepada manajer divisi terkait. Data tersebut akan menjadi acuan untuk memilih calon karyawan yang cocok untuk posisi tersebut. Setelah dipilih, tim HR akan membuat penawaran dan kontrak kerja sesuai dengan jabatan, termasuk gaji, fasilitas, dan tanggal mulai bekerja.

5. *Onboarding* karyawan baru

Proses rekrutmen dianggap selesai ketika perusahaan sudah menemukan karyawan baru yang siap untuk mulai bekerja. Meski begitu, perusahaan tetap perlu melaksanakan proses *onboarding* dan orientasi agar karyawan lebih mengenal perusahaan dan suasana kerjanya. Selama masa *onboarding*, tim SDM berperan untuk memperkenalkan karyawan baru kepada seluruh divisi agar mereka merasa nyaman dan diterima. Selain itu, tim SDM juga bisa menunjuk seorang mentor khusus yang akan membantu karyawan baru dalam menjalankan tugas dan menjalankan tanggung jawab selama percobaan.

2.2.3.4. Indikator Rekrutmen

Indikator rekrutmen menurut Hasibuan (2011:41) anatara lain yaitu:

1. Dasar Sumber Penarikan Karyawan

Penarikan adalah proses mencari dan menarik para pelamar yang ingin menjadi karyawan. Proses ini dimulai ketika sedang mencari para pelamar dan berakhir ketika mereka mengirimkan aplikasi lamaran mereka.

2. Sumber Karyawan

Proses rekrutmen dilakukan ketika ada departemen yang membutuhkan karyawan baru, bisa karena pegawai sebelumnya sudah pensiun atau ada tugas baru yang membutuhkan tambahan karyawan. Untuk mengisi posisi yang kosong, perusahaan bisa mencari karyawan dari dalam perusahaan atau dari luar perusahaan.

3. Metode Penarikan Karyawan

1. Metode Tertutup

Ketika ada pengurangan karyawan, informasi hanya diberikan kepada karyawan atau sebagian orang tertentu. Akibatnya, jumlah lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas menjadi sulit.

2. Metode Terbuka

Saat terjadi pemangkasan jumlah karyawan, informasi tersebut disebarkan secara luas kepada masyarakat dengan memasang iklan di berbagai media masa, baik yang cetak maupun elektronik. Metode ini dilakukan agar banyak orang mengajukan lamaran, sehingga peluang mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat menjadi lebih besar.

2.2.4. Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya. Yang berarti hasil rekrutmen dari perusahaan kemudian dipilih untuk menentukan apakah sudah layak atau memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan dari perusahaan. Seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi. Kasmir (2019:100).

Menurut H. Furtasan Ali dan Budi (2021:136), dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah usaha suatu organisasi untuk memilih/menemukan secara cermat dan tepat diantara sekian banyak calon pekerja yang berminat menduduki suatu jabatan tertentu, melalui penilaian dan penetapan sehingga diperoleh karyawan atau SDM yang berkualitas.

Menurut Mathis Jackson, seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam sebuah perusahaan. Menurut Melayu S.P Hasibuan, seleksi adalah serangkaian langkah tertentu untuk memilih calon pegawai menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini berdasarkan spesifikasi khusus dari setiap perusahaan yang terkait. Secara umum, seleksi dapat dijelaskan sebagai proses pemilihan calon karyawan yang memenuhi dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Rivai (2011), seleksi adalah ketika prosedur perekrutan selesai, kegiatan manajemen sumber daya manusia berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa telah dikumpulkan sejumlah kandidat yang cocok, dan yang terpilih dapat diidentifikasi sebagai pekerja dalam suatu bisnis. Proses seleksi ini dinamakan Seleksi. Proses seleksi terdiri dari tahapan-tahapan yang harus diselesaikan oleh kandidat sebelum mendapatkan keputusan diterima atau tidak sebagai karyawan baru. Proses seleksi tidak hanya untuk penerimaan karyawan baru tetapi juga untuk kemajuan atau penerimaan berdasarkan prospek pekerjaan. Hasibuan (2014) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pemilihan kandidat yang disetujui atau ditolak untuk bekerja di suatu perusahaan. Proses seleksi pelamar dilakukan berdasarkan pendidikan, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, dan wawancara. Artinya seleksi adalah kegiatan yang dilakukan setelah adanya proses rekrutmen yang sudah terkumpul calon pelamar lalu dipilih sesuai kualifikasi yang diinginkan atau yang sudah memenuhi persyaratan untuk dijadikan karyawan diperusahaan dan menduduki jabatan yang kosong atau melakukan pekerjaan baru.

Menurut Rivai (2018:126), dapat disimpulkan bahwa seleksi dilaksanakan tidak hanya untuk penerimaan karyawan baru saja, tetapi seleksi juga dapat dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi, sehingga dapat diperoleh SDM yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan. Peluang jabatan ini dapat diisi oleh siapa saja yang ada di lingkungan perusahaan tersebut yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi tertentu.

2.2.4.1. Tujuan Seleksi

Menurut Hasibuan (2010:49) seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut ini:

1. Karyawan yang qualified dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

2.2.4.2. Tahapan Seleksi

Proses seleksi pada umumnya melalui beberapa tahapan yang dirancang untuk menyaring kandidat atau opsi yang ada. Tahapan-tahapan ini bervariasi tergantung pada jenis seleksi yang diterapkan, namun secara umum mencakup langkah-langkah berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan dan Kriteria

Langkah pertama dalam proses pemilihan adalah mengetahui kebutuhan yang spesifik dan menentukan standar yang digunakan untuk memilih. Misalnya, ketika memilih karyawan, standar yang digunakan bisa mencakup latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, serta kemampuan teknis tertentu.

2. Penyaringan Awal

Setelah kriteria ditentukan, langkah berikutnya adalah melakukan penyaringan awal untuk menghilangkan kandidat atau pilihan yang tidak memenuhi syarat dasar. Dalam proses rekrutmen karyawan, hal ini bisa berupa pemeriksaan berkas atau CV.

3. Penilaian Lanjutan

Kandidat yang berhasil melewati tahap penyaringan awal selanjutnya akan mengikuti proses penilaian lebih lanjut. Proses ini bisa berupa wawancara, tes psikologi, atau simulasi pekerjaan.

4. Pengambilan Keputusan

Tahap terakhir dalam proses seleksi adalah menentukan pilihan, di mana kandidat yang terbaik dipilih berdasarkan hasil penilaian sebelumnya. Keputusan ini harus didasarkan pada data dan informasi yang telah dikumpulkan selama proses seleksi, serta analisis yang jujur dan tidak memihak terhadap kemampuan atau potensi kandidat.

2.2.4.3. Faktor-Faktor Seleksi

Simamora dalam jurnal (2004:202) menjelaskan bahwa proses seleksi dibuat dan disesuaikan agar bisa memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sebuah perusahaan atau organisasi. Keakuratan dari proses seleksi ini tergantung pada beberapa faktor, yaitu:

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama

4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

2.2.4.4. Indikator Seleksi

Tahap-tahap proses dan indikator seleksi yang umum dilakukan oleh perusahaan, menurut Hasibuan (2002:57), adalah sebagai berikut:

1. Seleksi Surat-Surat Lamaran
Memilih surat lamaran dan mengelompokkan surat lamaran yang memenuhi syarat serta yang tidak memenuhi syarat.
2. Pengisian Blangko Lamaran
Pelamar yang dipanggil wajib mengisi formulir lamaran yang sudah disediakan.
3. Pemeriksaan Referensi
Pemeriksaan referensi adalah proses mengecek apakah referensi yang diberikan oleh pelamar dapat dipercaya untuk memberikan informasi tentang sifat, perilaku, pengalaman, pekerjaan, dan hal-hal lainnya.
4. Wawancara
Dalam wawancara, pemimpin atau tim seleksi perusahaan melakukan wawancara langsung dengan pelamar. Kepala bagian atau atasan langsung juga melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi lebih dalam mengenai kemampuan pelamar dalam menjalankan tugas-tugas yang akan diberikan.
5. Tes Penerimaan
Proses pencarian data karyawan disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan.
6. Tes Psikologi
Proses pengajuan mencakup penilaian mengenai kecerdasan, bakat, prestasi, minat, dan kepribadian pelamar.

2.2.5. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2018:154), penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya *supervisor* seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan di masa mendatang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasihat kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada karyawan.

Menurut Hakim (2019), penempatan kerja karyawan adalah langkah setelah proses seleksi dimana calon pegawai yang diterima akan ditempatkan pada jabatan yang sesuai dan diberikan wewenang yang sesuai pula. Menurut Siagian (2016, hal.168), penempatan adalah tahap terakhir dalam proses seleksi. Dari beberapa penelitian, dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijakan akhir dalam proses seleksi karyawan baru untuk menempati posisi yang diperlukan oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:113), dapat disimpulkan bahwa setelah diterima menjadi calon karyawan dengan proses yang benar, maka selanjutnya calon karyawan tersebut akan langsung ditempatkan atau dipekerjakan, terutama bagi mereka yang membutuhkan. Namun bagi mereka yang perlu mendapatkan pengetahuan, maka akan memasuki pelatihan untuk beberapa waktu.

2.2.5.1. Faktor Penempatan Kerja

Menurut (Sastrohadiwiryono 2002:162) beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan jabatan adalah sebagai berikut:

1. Faktor prestasi akademik

Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademik yang baik, sebaiknya diberikan tugas dan pekerjaan yang membutuhkan wewenang serta tanggung jawab yang besar. Sementara itu, tenaga kerja dengan prestasi akademis yang kurang sebaiknya diberikan tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah. Jadi, prestasi akademis seseorang akan menentukan posisi atau peran yang akan diambil dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, latar

belakang pendidikan yang telah dialami sebelumnya juga harus dipertimbangkan.

2. Faktor pengalaman

Merujuk pada pengalaman kerja sebelumnya, yang mencakup riwayat pekerjaan, kemampuan, dan keterampilan yang sudah dimiliki. Pengalaman kerja yang relevan bisa menjadi keunggulan bagi seorang pelamar dan membantu mempercepat penyesuaian diri dalam posisi yang sama atau jenis pekerjaan serupa.

3. Faktor kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan karyawan, penting untuk memperhatikan kondisi kesehatan fisik dan mental agar dapat menghindari kerugian bagi perusahaan

4. Faktor status perkawinan

Formulir ini diberikan kepada pelamar agar keadaan pribadi mereka dapat diketahui, sehingga menjadi acuan dalam pengambilan keputusan, terutama di bidang ketenagakerjaan.

5. Faktor usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia dari tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan secara tepat. Hal ini dilakukan agar menghindari terjadinya penurunan produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja tersebut.

2.2.5.2. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:71), ada beberapa indikator untuk mengukur penempatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi Akademis

Prestasi akademik yang telah dicapai oleh karyawan selama menempuh pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan dalam menentukan tugas dan pekerjaan serta wewenang serta tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki prestasi akademik yang baik, sebaiknya ditempatkan dalam tugas dan pekerjaan yang dianggap cocok untuk dikembangkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah gabungan dari pengalaman, nilai, informasi, pandangan ahli, dan intuisi yang membantu seseorang dalam mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman baru dengan informasi yang dimiliki. Pengetahuan seseorang bisa didapatkan melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan berbagai cara lainnya.

3. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata trampil yang berarti cakap, mampu, dan lincah dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan, diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana. Karyawan yang memiliki keterampilan tertentu diharapkan tidak memerlukan banyak pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan tugas dapat diatasi.

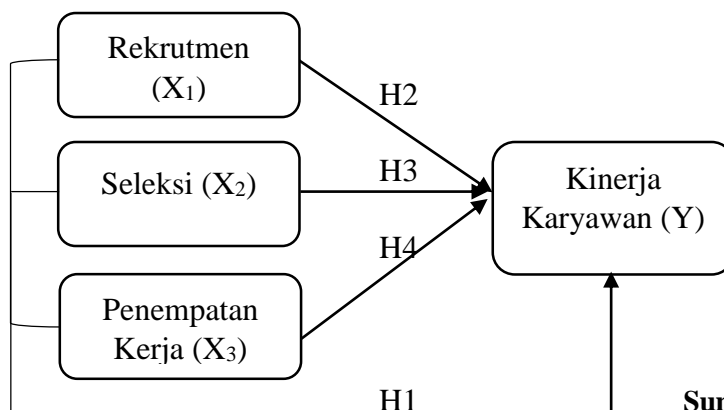
4. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah ukuran lama waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja. Seseorang dapat memahami tugas tertentu dengan bantuan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya serta berdasarkan pengalaman dalam menjalankan pekerjaan tersebut.

2.3. Model Konseptual

Berdasarkan pembahasan teori di atas, maka diperoleh model konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.3. Model Konseptual



Sumber: Diolah peneliti, 2025

2.4. Hipotesis

1. **Ho1:** Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda.
Ha1: Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda.
2. **Ho2:** Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda.
Ha2: Rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda.
3. **Ho3:** Seleksi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda.
Ha3: Seleksi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda.
4. **Ho4:** Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda.
Ha4: Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Auto Swalayan Samarinda.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:14), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis, menghasilkan data berupa angka, dan menganalisisnya secara statistik. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengukur pengaruh strategi rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan secara objektif, melalui data kuantitatif yang dapat dihitung dan diuji secara statistik.

Menurut Creswell (2014), metode kuantitatif melibatkan proses pengumpulan data numerik dan pengujian hipotesis yang memungkinkan penelitian menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Fraenkel dan Wallen (2009) juga menekankan bahwa pendekatan kuantitatif sangat sesuai untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel dengan keakuratan tinggi, karena melibatkan analisis data menggunakan teknik statistik. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih terukur mengenai pengaruh strategi rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan bukti empiris yang mendukung pengambilan keputusan dalam manajemen SDM.

3.2. Tempat dan Waktu

Tempat pada penelitian ini dilakukan di kota Samarinda, Kalimantan Timur dan objek penelitian ini dilakukan pada Auto Swalayan Samarinda jalan KH Wahid Hasyim I Nomor 89, Samarinda. Waktu penelitian dilakukan dari bulan September 2025 sampai dengan April 2026, jadi peneliti akan berusaha mengumpulkan dan mengelola data yang didapatkan sehingga bisa dijadikan sebagai hasil penelitian.

3.3. Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Rekrutmen (X1)

Proses perekrutan bertujuan menemukan, menarik, dan menyaring kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dan standar pada Auto Swalayann Samarinda. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

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

3.3.2. Seleksi (X2)

Seleksi adalah proses menyaring, membandingkan, mengevaluasi, dan menentukan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi atau lowongan pekerjaan pada Auto Swalayan Samarinda. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blangko lamaran
3. Pemeriksaan referensi
4. Wawancara
5. Tes penerimaan
6. Tes psikologi

3.3.3. Penempatan Kerja (X3)

Penempatan merupakan proses menempatkan karyawan pada posisi kerja yang sesuai dengan kompetensi, keterampilan, dan karakteristiknya. Semakin tepat penempatan karyawan pada pekerjaan yang sesuai, maka semakin tinggi jumlah dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Prestasi akademis
2. Pengetahuan
3. Keterampilan
4. pengalaman

3.3.4. Kinerja Karyawan (X4)

Kinerja dioperasionalkan sebagai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kemampuan dalam melakukan tugas dengan efisien
3. Disiplin dalam bekerja
4. kreativitas

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi perhatian peneliti untuk diteliti lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan kata lain, populasi mencakup semua individu atau objek yang relevan dengan topik penelitian. Populasi pada penelitian ini karyawan Auto Swalayan Samarinda yang berjumlah 30 orang dengan masing-masing divisi diantaranya yaitu sebagai admin, supervisor, gudang, kasir, area *non food*, area *food*, GMS (*General Merchandise Section*) area perlengkapan rumah tangga, dan *frontman*.

3.4.2. Sampel

Sementara itu, sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui teknik tertentu untuk mewakili populasi tersebut dalam penelitian. Fraenkel dan Wallen (2009) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk dianalisis dalam penelitian, yang diharapkan dapat mewakili keseluruhan populasi sehingga hasilnya dapat digeneralisasi. Teknik pengambilan sampel yang tepat diperlukan untuk memastikan representativitas data dan akurasi hasil penelitian. Untuk

sampel yang digunakan peneliti akan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada yaitu 30 orang yang akan dijadikan sebagai sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan informasi adalah metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian. Metode ini diterapkan agar data yang yang diperoleh memiliki relevansi, akurasi, dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2020:296), metode pengumpulan data merupakan tahap yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperoleh data yang akan dikaji lebih lanjut.

Dalam penelitian, teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti wawancara, observasi, angket atau kuesioner, serta studi literatur. Pemilihan teknik pengumpulan data bergantung pada jenis penelitian, karakteristik responden, serta jenis data yang ingin diperoleh. Secara keseluruhan, teknik pengumpulan data berfungsi untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh dapat menggambarkan fenomena atau objek penelitian dengan tepat sehingga hasil penelitian menjadi valid dan reliabel.

Pengumpulan data ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang disebarkan melalui *google form* kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner disebarkan pada seluruh populasi karyawan pada Auto Swalayan Samarinda dan pertanyaan responden mengenai strategi proses Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang diterapkan pada Auto Swalayan Samarinda.

Pada penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert biasa digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap

item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.5 Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

3.6. Metode Analisis

Setelah data berhasil dikumpulkan, langkah berikutnya adalah menganalisis data tersebut. Cara yang digunakan dalam menganalisis data ini untuk memperoleh sejauh mana variabel mempengaruhi variabel lainnya. Proses dari analisis ini bertujuan untuk mengelola, menginterpretasikan, dan memahami informasi agar dapat menarik kesimpulan dari sejumlah data yang telah didapatkan. Dari penyebaran kuesioner maka di dapatkan data yang akan dianalisis dengan mengaplikasikan teknik statistic berupa alat analisis SPSS (*statistical package for social science*) sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dan mengetahui adanya atau tidak pengaruh dari stretegi proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto Swalayan Samarinda. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan sebagai berikut:

3.6.1. Uji Instrumen

Pada uji instrument ini peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada para karyawan Auto Swalayan Samarinda dimana sebanyak 30 karyawan sebagai responden. Peneliti memberikan beberapa pertanyaan yang sesuai dengan variabel peneliti yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan

kinerja karyawan untuk digunakan dalam menguji dan mengetahui apakah pertanyaan yang diberikan sesuai atau valid dan reliable.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mengungkapkan apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa baik suatu instrumen dapat mengukur konsep yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2016), uji validitas dilakukan sebanyak dengan mengkorelasikan skor item pertanyaan dengan total skor. Nilai korelasinya lebih besar dari 0,30 atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika $r \geq 0,30$ maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r \leq 0,30$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukuran kuesioner yang terdiri dari indikator variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dianggap reliabel atau dapat dipercaya apabila tanggapan seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Reliabilitas diukur dengan mengukur satu kali atau satu kali dan membandingkan hasilnya dengan soal lainnya, atau dengan mengukur korelasi antar jawaban soal. SPSS menyediakan cara untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α) (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dianggap terpercaya jika memberikan suatu nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Ghozali, 2016).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilaksanakan untuk mengidentifikasi kesalahan dalam estimasi parameter yang diperoleh melalui model yang diterapkan

dalam penelitian ini. Jenis uji asumsi klasik yang diterapkan dalam penelitian ini mencakup pengujian normalitas, pengujian multikolinieritas, pengujian heteroskedastisitas, dan pengujian linearitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi dari variabel yang berkaitan dengan setiap nilai variabel bebas tertentu mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Dalam konteks regresi linier, asumsi ini tercermin melalui nilai *error* yang berdistribusi normal atau hampir normal, sehingga memungkinkan dilakukan pengujian dengan metode statistik yang sesuai. Pengujian normalitas data dapat dilakukan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov* di dalam perangkat lunak SPSS. Menurut Ghozali (2016:154), tujuan dari Uji normalitas adalah untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, variabel gangguan atau residual mengikuti distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan t memiliki asumsi bahwa nilai residual mengikuti pola distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut Rizky Yударuddin (2014:38), uji multikolinieritas digunakan sebagai penguji apakah model dari regresi terdapat korelasi dari variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya multikolinieritas bisa menggunakan salah satu cara yang sangat akurat yaitu bisa menggunakan metode *tolerance*, dimana jika nilai *tolerance* > dari 0,10 maka berarti tidak terjadi multikolinieritas dan bisa juga dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*), dimana jika nilai VIF < dari 10,00 maka yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan sebagai menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedastisitas dalam data,

digunakan analisis melalui grafik scatter plot. Dasar pertimbangan dalam pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatter plot:

1. Jika ditemukan suatu pola spesifik dalam grafik scatter plot, seperti titik-titik yang menciptakan pola teratur (bergerak naik-turun, menyebar lalu menyempit), maka ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terlihat pola yang mencolok dan titik-titik tersebar, maka itu menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

Adapun cara yang digunakan yaitu dengan uji glesjer dan uji scatterplot, dimana pada uji glesjer apabila variabel yang memiliki nilai signifikan terhadap absolute residual $>0,05$ maka dinyatakan tidak heterokedastisitas.

4. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Konstruk disebut sebagai linier ketika terdapat hubungan yang jelas antara variabel independen dan dependen. Suatu konstruk dinyatakan linier apabila setiap peningkatan pada variabel independen disertai dengan peningkatan nilai variabel dependen. Ketika f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} , ini menunjukkan bahwa ada hubungan linier yang terjalin antara variabel independen dan variabel dependen (Brian Gumelar, 2016).

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sahir (2021), Regresi Berganda merupakan suatu teknik analisis yang diterapkan untuk mengevaluasi data yang terdiri dari lebih dari dua variabel, yaitu satu variabel dependen dan beberapa variabel independen. Teknik analisis ini digunakan untuk mengungkapkan seberapa besar dampak secara bersamaan dari variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan penempatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu, analisis ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi arah interaksi antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen saat terjadi perubahan. Persamaan untuk Regresi Berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
A	= Bilangan Konstanta
b1	= Koefisien regresi Rekrutmen
b2	= Koefisien regresi Seleksi
b3	= Koefisien regresi Penempatan Kerja
X1	= Rekrutmen
X2	= Seleksi
X3	= Penempatan Kerja
e	= Error

3.6.4. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa erat hubungan yang ada antara variabel independen Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempata kerja (X3). Ini bertujuan untuk dengan cepat mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dikaji bersifat kuat atau lemah, serta searah atau tidak. Koefisien korelasi diwakili oleh simbol "Y" dan memiliki rentang nilai antara -1 hingga +1. Apabila nilai koefisien korelasi di antara dua variabel menunjukkan angka nol, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan di antara kedua variabel tersebut. Sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi antara dua variabel berada pada angka +1, maka itu menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat di antara keduanya. Semakin tinggi nilai koefisien korelasi, semakin kuat pula derajat keterkaitan yang ada, sedangkan semakin rendah nilai koefisien korelasi, semakin lemah pula

hubungan antara kedua variabel tersebut (Sugiyono, 2017 dalam Rahmawati, 2021).

Tabel 3.6 Interval Uji Korelasi

Interval Korelasi	Keterangan Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017 dalam Rahmawati, 2021).

3.6.5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien regresi digunakan untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada antara 0 dan 1 (Ghozali 2016). Dalam pengujian empiris, jika nilai R^2 yang disesuaikan negatif, maka nilai R^2 yang disesuaikan dianggap nol. Secara matematis, jika nilai $R^2 = 1$ disesuaikan dengan $R^2 = R^2 = 1$, dan jika nilai $R^2 = 0$ disesuaikan dengan $R^2 = (1 - k)/(n-k)$. Jika $k > 1$ maka Adjusted R^2 bernilai positif (Gujarati dalam Ghozali, 2016). Koefisien determinan memiliki rentang antara 0 hingga 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Ini mengindikasikan bahwa jika $R^2 = 0$, maka tidak ada pengaruh antara variabel tergantung, sedangkan jika R^2 mendekati 1, itu menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel tergantung semakin kuat.

3.7. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan perkiraan yang bersifat sementara mengenai masalah yang diteliti, di mana data yang ada masih sedikit atau belum pasti kebenarannya. Oleh karena itu, pernyataan atau kesimpulan sementara yang mungkin benar atau salah ini akan diuji secara empiris untuk memastikan kebenarannya guna

mendapatkan informasi yang akurat dan bermanfaat. Dalam kajian, hipotesis berfungsi sebagai alat statistik yang membantu dalam proses penarikan kesimpulan.

3.7.1. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah terjadi kelayakan atau terjadinya pengaruh secara simultan antara variabel independen Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan kerja (X3) dengan variabel dependen Kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam suatu penelitian. (Ghozali, 2018:96). Uji F dilakukan dengan membandingkan anatara nilai signfikansi (Sig.) dengan tingkat keyakinan yang ingin dicapai (α), yaitu sebesar 0,05 atau membandingkan nilai Fhitung dan Ftabel. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

1. Apabila nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima. Ini berarti bahwa secara bersamaan, variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi F kurang dari atau sama dengan 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menandakan bahwa secara simultan, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Melakukan perbandingan antara nilai Fhitung dan Ftabel. Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk menemukan Ftabel dapat digunakan rumus ($df_1 ; df_2$) atau ($k ; n-k-1$), di mana (k) merupakan jumlah variabel independen dan (n) adalah total sampel.

3.7.2. Uji Parsial (T)

Uji t diterapkan untuk menilai pentingnya keterkaitan antara variabel X dan variabel Y secara terpisah, atau dapat dikatakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana satu variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Proses pengujian hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) atau dengan tingkat kepercayaan 0,95% (Ghozali, 2016). Uji T juga

digunakan untuk menguji secara individual pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji ini untuk melihat pengaruh masing-masing variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan Auto Swalayan Samarinda.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Auto Swalayan merupakan salah satu usaha ritel modern di Kota Samarinda yang bergerak di bidang perdagangan eceran dengan sistem swalayan (*self-service*). Toko ini menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari masyarakat, mulai dari bahan pokok, makanan dan minuman, hingga kebutuhan rumah tangga lainnya. Sebagai toko serba ada, Auto Swalayan memungkinkan konsumen untuk memilih dan mengambil barang secara mandiri sebelum melakukan pembayaran di kasir, sehingga memberikan kemudahan dan efisiensi dalam berbelanja.

Dari segi lokasi, Auto Swalayan berada di kawasan Sempaja Selatan, Samarinda Utara, yang cukup strategis dan mudah dijangkau oleh masyarakat sekitar, juga letaknya yang berhadapan langsung dengan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sehingga menjadi salah satu penanda lokasi yang cukup dikenal di wilayah tersebut. Keberadaannya turut mendukung aktivitas ekonomi lokal karena mempermudah distribusi barang dan memenuhi kebutuhan harian masyarakat. Selain itu, dengan jam operasional yang relatif panjang hingga malam hari, Auto Swalayan memberikan fleksibilitas bagi konsumen untuk berbelanja sesuai dengan waktu yang dimiliki. Secara keseluruhan, Auto Swalayan Samarinda dapat digambarkan sebagai toko ritel modern yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat secara praktis, efisien, dan mudah diakses.

4.1.1. Sejarah

Auto Swalayan di Samarinda merupakan salah satu usaha ritel yang didirikan pada kisaran tahun 2005 hingga 2008 oleh Susanto Halim. Latar belakang pendirian usaha ini berawal dari melihat meningkatnya kebutuhan masyarakat akan tempat berbelanja yang praktis, nyaman, dan menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari dalam satu lokasi. Pada awal berdirinya, Auto Swalayan masih beroperasi dalam skala yang relatif kecil dengan jumlah karyawan terbatas serta jenis produk yang belum terlalu beragam.

Seiring berjalannya waktu, Auto Swalayan mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Peningkatan jumlah pelanggan serta kebutuhan pasar mendorong pihak manajemen untuk memperluas area toko, menambah variasi produk, serta meningkatkan kualitas pelayanan. Sistem penjualan pun mulai mengadopsi konsep swalayan modern, di mana konsumen dapat memilih barang secara mandiri sehingga proses belanja menjadi lebih efisien.

Hingga saat ini, Auto Swalayan telah berkembang menjadi salah satu toko ritel yang dikenal oleh masyarakat sekitar, khususnya di wilayah Samarinda Utara. Keberhasilan ini tidak terlepas dari komitmen pemilik dalam menjaga kualitas produk, harga yang bersaing, serta pelayanan yang ramah kepada pelanggan. Dengan pengalaman yang telah dibangun sejak awal berdiri, Auto Swalayan terus berupaya mempertahankan eksistensinya dan beradaptasi dengan perkembangan kebutuhan konsumen.

4.1.2. **Visi dan Misi**

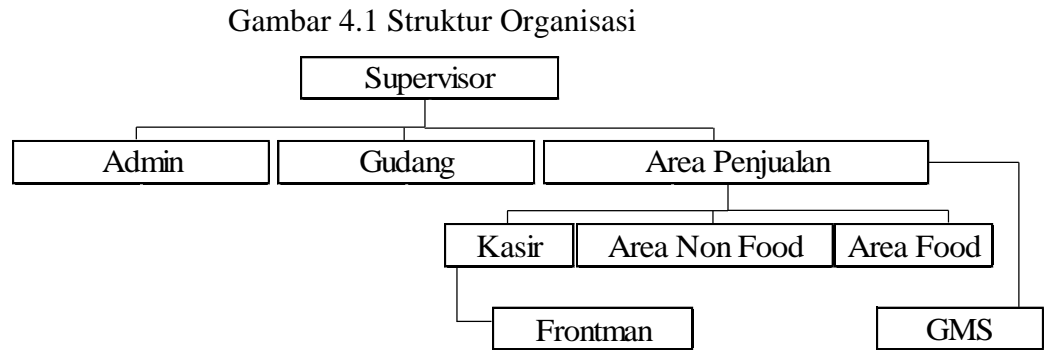
1. Visi

Auto Swalayan berusaha Menjadi perusahaan ritel swalayan yang unggul dan terpercaya dalam menyediakan kebutuhan sehari-hari masyarakat secara lengkap, berkualitas, dan terjangkau di Kota Samarinda

2. Misi

Memberikan pelayanan yang ramah dan profesional dengan menyediakan produk yang lengkap, berkualitas, serta harga yang kompetitif, sehingga tercipta lingkungan belanja yang nyaman dan mampu memenuhi kebutuhan konsumen di Samarinda.

4.1.3. Struktur Organisasi



4.2. Deskripsi Data

Pada bab ini akan membahas mengenai data yang akan diuraikan dengan bentuk deskriptif yang disajikan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik dari data sehingga memudahkan pemahaman terhadap kondisi yang diteliti.

Tabel 4.1 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
17-25 Tahun	6	20%
26-35 Tahun	22	73,3%
36-45 Tahun	-	-
46-55 Tahun	2	6,7%
TOTAL	30	100%

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan tabel usia responden diatas, dapat disimpulkan bahwa kelompok usia 26-35 tahun merupakan responden terbanyak, yaitu sebanyak 22 orang dengan persentase 73,3%. Kemudian, responden berusia 17-25 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 20%. Selanjutnya kelompok dengan usia 46-55 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 6,7%. Jadi pada keseluruhan data yang ada menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia 26-35 tahun yang dimana merupakan usia produktif.

Tabel 4.2 Jenis kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	19	63,3%
Perempuan	11	36,7%
TOTAL	30	100%

Sumber: Diolah Penulis, 2026

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 19 dari 30 dengan persentase 63,3%. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 11 dari 30 dengan persentase 36,7%. Dan hal ini menunjukkan bahwa komposisi pada responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 2 Tahun	8	26,7%
4-5 Tahun	14	46,7%
6-10 Tahun	5	16,7%
>10 Tahun	3	10%
TOTAL	30	100%

Sumber: Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa lama berkerja responden sebagian besar memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 26,7%. Selanjutnya responden dengan masa kerja selama 4-5 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 46,7%. Selanjutnya responden dengan masa kerja selama 6-10 tahun sebanyak 5 orang dengann persentase 16,7%. Sementara itu, responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 10%. Jadi pada keseluruhan data ini menunjukkan bahwa mayoritas para responden memiliki masa kerja yang relatif masih pendek hingga menengah.

4.2.1. Deskripsi Responden

1. Rekrutmen (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 30 karyawan sebagai responden, bisa diketahui bahwa secara umum rekrutmen memperoleh nilai yang positif. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang didominasi menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pernyataan indikator variabel rekrutmen.

Pada pernyataan pertama, sebesar 96,7% responden sangat setuju bahwa Auto Swalayan Samarinda memiliki dasar atau kriteria tertentu dalam menentukan sumber perekrutan. Selain itu, pada pernyataan kedua, sebanyak 80% responden setuju bahwa informasi lowongan kerja telah disebarluaskan melalui media yang tepat sehingga mampu menjangkau pelamar potensial.

Selanjutnya, pada aspek penggunaan sumber rekrutmen, mayoritas responden memberikan penilaian positif. Sebanyak 76,7% responden setuju bahwa Auto Swalayan menggunakan berbagai sumber dalam mencari kandidat, baik dari internal maupun eksternal. Hal ini didukung oleh pernyataan keempat dan kelima, dimana masing-masing 90% dan 93,3% responden setuju bahwa sumber serta metode perekrutan yang digunakan mampu menyediakan kandidat yang sesuai dengan standar kompetensi dan kebutuhan perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang diterapkan sudah cukup efektif dalam menjaring calon karyawan yang berkualitas.

Sementara itu, pada aspek transparansi proses rekrutmen, sebanyak 63,3% responden setuju dan 36,7% sangat setuju bahwa proses rekrutmen berjalan secara terbuka dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua pelamar. Meskipun hasil ini tetap menunjukkan kategori baik, persentase Sangat Setuju pada aspek ini relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di Auto Swalayan Samarinda sudah berjalan efektif dan terstruktur, namun masih perlu peningkatan

terutama dalam aspek transparansi agar dapat mencapai hasil yang lebih optimal.

2. Seleksi (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 30 karyawan sebagai responden, bisa diketahui bahwa secara umum seleksi juga memperoleh nilai yang positif. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang didominasi menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pernyataan indikator variabel seleksi.

Pada aspek pemeriksaan dokumen lamaran, sebagian besar responden menyatakan setuju (66,7%) dan sangat setuju (33,3%), yang menunjukkan bahwa pada Auto Swalayan Samarinda telah melakukan seleksi administrasi secara cermat. Selain itu, penggunaan formulir lamaran juga dinilai efektif dalam membantu menilai kelayakan calon karyawan, dengan mayoritas responden menyatakan setuju (90%).

Kemudian, proses seleksi lainnya seperti pemeriksaan referensi, pelaksanaan wawancara, serta tes penerimaan karyawan juga dinilai telah berjalan dengan baik, dimana masing-masing memperoleh dominasi jawaban setuju sebesar 93,3% dan sangat setuju sebesar 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu menilai kemampuan dan karakter kandidat secara cukup menyeluruh. Sementara itu, penggunaan tes psikologi juga mendapatkan penilaian positif dengan 96,7% responden menyatakan setuju dan 3,3% sangat setuju, yang menandakan bahwa aspek kesesuaian karakter dan kemampuan calon karyawan turut diperhatikan dalam proses seleksi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa sistem seleksi yang diterapkan sudah efektif dalam mendukung penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Penempatan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 30 karyawan sebagai responden, bisa diketahui bahwa penempatan kerja secara umum juga memperoleh nilai yang positif. Hal ini terlihat dari jawaban

responden yang didominasi menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pernyataan indikator variabel penempatan kerja meskipun ada yang Kurang Setuju (KS) pada pernyataan.

Sebagian besar responden menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan posisi kerja. Bahkan pada aspek keterampilan, hampir seluruh responden (96,7%) menyatakan setuju, yang menunjukkan bahwa Auto Swalayan Samarinda sangat memperhatikan kemampuan karyawan dalam proses penempatan kerja.

Selain itu, faktor pengalaman kerja dan prestasi akademis juga turut dipertimbangkan dalam penempatan kerja, meskipun belum sepenuhnya merata. Pada pernyataan mengenai prestasi akademis, masih terdapat 26,7% responden yang kurang setuju, sehingga dapat diartikan bahwa aspek ini belum menjadi pertimbangan utama bagi semua karyawan. Begitu pula dengan pengalaman kerja, meskipun mayoritas responden setuju, masih ada sebagian yang merasa hal tersebut belum sepenuhnya diperhatikan secara konsisten dalam proses penempatan.

Di sisi lain, penempatan kerja dinilai sudah mampu mendukung pengembangan potensi karyawan serta meningkatkan motivasi dan kinerja kerja. Hal ini ditunjukkan oleh tingginya persentase responden yang setuju bahwa karyawan ditempatkan pada posisi yang memungkinkan pengembangan potensi secara maksimal serta bahwa penempatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja sudah efektif, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu lebih dioptimalkan agar hasilnya lebih merata dan maksimal.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 30 karyawan sebagai responden, bisa diketahui bahwa kinerja karyawan secara umum juga memperoleh nilai yang positif. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang didominasi menjawab Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) pada pernyataan indikator variabel kinerja karyawan.

Dapat dilihat pada pernyataan pertama mengenai kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai standar, mayoritas responden 66,7% menyatakan setuju dan 33,3% sangat setuju, yang menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan. Pada pernyataan kedua terkait ketepatan waktu dan efisiensi, sebanyak 70% responden setuju dan 30% sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan cukup disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya, pada aspek kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, 63,3% responden setuju dan 36,7% sangat setuju, yang berarti karyawan telah menjalankan aturan kerja dengan baik. Pada pernyataan keempat mengenai kemampuan memberikan ide atau solusi, mayoritas besar responden 96,7% hanya setuju dan sangat sedikit 3,3% yang sangat setuju, sehingga aspek inovasi masih tergolong cukup dan perlu ditingkatkan.

Pada pernyataan kelima tentang tanggung jawab kerja, 53,3% responden sangat setuju dan 46,7% setuju, yang menunjukkan bahwa tingkat tanggung jawab karyawan tergolong tinggi. Hal yang sama juga terlihat pada kemampuan kerja sama tim, dimana 56,7% responden sangat setuju dan 43,3% setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerja sama antar karyawan sudah sangat baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Auto Swalayan Samarinda secara keseluruhan berada pada kategori baik, dengan keunggulan pada aspek tanggung jawab dan kerja sama tim, namun masih perlu peningkatan pada aspek kreativitas atau kemampuan memberikan ide dan solusi dalam pekerjaan.

4.3. Analisis Data

Pada bab ini menyajikan analisis data penelitian yang telah diproses dari pengumpulan data yang telah dilakukan sebelumnya. Data-data tersebut akan diolah dan dianalisis secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis yang sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan. Pada analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai temuan penelitian serta untuk menjawab rumusan

masalah yang telah ditetapkan. Selanjutnya, hasil analisis data yang ada digunakan sebagai dasar untuk melakukan pembahasan lebih lanjut serta sebagai penarikan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

4.3.1. Uji Instrumen

Peneliti memberikan beberapa pernyataan yang sesuai dengan variabel peneliti yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan kinerja karyawan yang digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah pernyataan yang diberikan sesuai atau valid dan reliable.

1. Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian ini mampu mengukur apa yang harus diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan uji ini, penelitian ini dapat mengetahui apakah pada setiap pernyataan ataupun pertanyaan dalam instrument relevan dan tepat sesuai dengan variabel yang diteliti, sehingga data yang didapatkan akurat, bisa dipercaya, dan memperlihatkan kondisi sebenarnya.

Tabel 4.4 Uji Validitas Pernyataan

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
REKRUTMEN (X1)	P1	0,657	0,361	Valid
	P2	0,707	0,361	Valid
	P3	0,669	0,361	Valid
	P4	0,629	0,361	Valid
	P5	0,661	0,361	Valid
	P6	0,783	0,361	Valid
SELEKSI (X2)	P1	0,613	0,361	Valid
	P2	0,745	0,361	Valid
	P3	0,635	0,361	Valid
	P4	0,747	0,361	Valid
	P5	0,747	0,361	Valid
	P6	0,830	0,361	Valid
PENEMPATAN KERJA (X3)	P1	0,604	0,361	Valid
	P2	0,702	0,361	Valid
	P3	0,702	0,361	Valid
	P4	0,787	0,361	Valid
	P5	0,623	0,361	Valid
	P6	0,629	0,361	Valid
KINERJA KARYAWAN (Y)	P1	0,495	0,361	Valid
	P2	0,645	0,361	Valid
	P3	0,686	0,361	Valid
	P4	0,430	0,361	Valid
	P5	0,796	0,361	Valid
	P6	0,675	0,361	Valid

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil dari perhitungan tabel diatas, seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena nilai r hitung pada setiap nilainya lebih besar daripada r tabel yaitu 0,361 yang dimana dapat digunakan sebagai sebuah acuan. Dengan begitu hal ini menunjukkan bahwa pada setiap pernyataan memiliki keterkaitan yang signifikan dengan total nilai, dengan demikian mampu mengukur variabel yang dimaksud sesuai dan tepat dengan tujuan dari penelitian. Maka dengan

begitu pada setiap pernyataan layak digunakan pada tahap dalam pengumpulan data di karenakan telah memenuhi kriteria validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk memastikan penelitian ini memiliki konsistensi pada statistik, dengan demikian akan menghasilkan data yang stabil. Untuk hasil uji reliabilitas yang telah memenuhi kriteria akan menunjukkan dimana setiap nilai dalam statistik memberikan jawaban yang selaras dan bisa dipercaya untuk menggambarkan suatu variabel yang diukur.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Hasil Uji Reliabilitas
1	REKRUTMEN X1	0,765	0,6	Reliable
2	SELEKSI X2	0,766	0,6	Reliable
3	PENEMPATAN KERJA X3	0,757	0,6	Reliable
4	KINERJA KARYAWAN Y	0,750	0,6	Reliable

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas, dimana seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach's alpha yang diperoleh lebih besar dari batas nilai minimum 0,6. Pada variabel Rekrutmen (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,765, Seleksi (X2) sebesar 0,766, Penempatan Kerja sebesar (X3) 0,757, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,750. Dengan hal ini menunjukkan bahwa setiap statistic setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data dan analisis penelitian.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengidentifikasi kesalahan dalam estimasi parameter yang diperoleh melalui model yang diterapkan dalam penelitian ini. Maka dilakukan uji asumsi klasik sebagai berikut;

1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh pada penelitian mengikuti pola distribusi normal atau tidak.

Tabel 4.6 Uji Normalitas *kolmogrov smirnov*

N		30
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.94686415
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.092
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji diatas, nilai signifikan sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, data dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan kondisi ketika dua atau lebih variabel independen dalam analisis regresi memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain. Situasi ini dapat menyulitkan dalam mengidentifikasi pengaruh masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel dependen. Adanya multikolinieritas juga dapat menyebabkan hasil analisis menjadi kurang tepat serta menimbulkan kesulitan dalam interpretasi, karena antar variabel saling tumpang tindih

dalam memberikan pengaruh. Oleh sebab itu, penting untuk melakukan pendeteksian dan penanganan terhadap multikolinieritas agar hasil penelitian menjadi lebih akurat, valid, dan dapat dipercaya.

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients	
	Tolerance	Collinearity Statistics
X1	,730	VIF 1,369
X2	,422	2,369
X3	,522	1,917

a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada model regresi, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,730, Seleksi (X2) sebesar 0,422, dan Penempatan Kerja (X3) sebesar 0,522. Seluruh nilai tolerance tersebut lebih besar dari 0,10. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel adalah 1,369 (X1), 2,369 (X2), dan 1,917 (X3), dimana seluruhnya lebih kecil dari 10.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan memenuhi asumsi multikolinieritas, sehingga variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians dari galat (error) dalam model regresi bersifat tetap (konstan) pada setiap nilai variabel statistik. Apabila varians galat tidak konstan, maka terjadi heteroskedastisitas yang dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi kurang efisien serta mengganggu keabsahan uji statistik.

Sebaliknya, jika varians galat tetap atau bersifat homoskedastisitas, maka model regresi telah memenuhi asumsi klasik sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Oleh karena itu, uji heteroskedastisitas perlu dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan valid dan akurat.

Tabel 4.8 Uji Heterokedastisitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,418	3,277		1,653	,110
	REKRUT MEN	-,072	,121	-,131	-,594	,557
	SELEKSI	-,158	,189	-,243	-,836	,411
	PENEMP ATAN KERJA	,053	,129	,108	,413	,683

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode Glejser, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen yaitu Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja seluruhnya lebih besar dari 0,05. Variabel Rekrutmen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,557, variabel Seleksi sebesar 0,411, dan variabel Penempatan Kerja sebesar 0,683.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model regresi, karena tidak ada variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap nilai residual absolut (ABRESID). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik

heterokedastisitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

4. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Pengujian ini penting karena model regresi mengasumsikan adanya hubungan linear agar hasil analisis tetap valid dan interpretasi terhadap koefisien regresi menjadi akurat. Apabila hasil uji menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi tidak linear, maka penggunaan model regresi linear menjadi kurang tepat, sehingga diperlukan penyesuaian atau penggunaan metode analisis lain yang lebih sesuai.

Tabel 4.9 Uji linieritas Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

			ANOVA Tabel				
			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X1	Between Group	(Combined)	41,279	4	10,320	6,115	,001
		Linearity	25,350	1	25,350	15,022	,001
		Deviation from Linearity	15,929	3	5,310	3,147	,043
	Within Groups		42,188	25	1,688		
	Total		83,467	29			

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada hasil uji linieritas antara variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Rekrutmen (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) cenderung linear, tetapi masih terdapat sedikit penyimpangan dari garis linear yang signifikan. Meskipun demikian, model hubungan linear masih dapat digunakan dengan pertimbangan adanya deviasi tersebut dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4.10 Uji linieritas Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

			ANOVA Tabel				
			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X2	Between Group	(Combined)	21,967	3	7,322	3,096	,044
		Linearity	17,510	1	17,510	7,403	,011
		Deviation from Linearity	4,456	2	2,228	,942	,403
	Within Groups		61,500	26	2,365		
	Total		83,467	29			

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,011, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel Seleksi dengan Kinerja Karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Seleksi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) bersifat linear. Oleh karena itu, model regresi linear dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Seleksi terhadap Kinerja Karyawan karena telah memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 4.11 Uji linieritas Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

			ANOVA Tabel				
			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Y*X3	Between Group	(Combined)	25,658	6	4,276	1,701	,166
		Linearity	,810	1	,810	,322	,576
		Deviation from Linearity	24,849	5	4,970	1,977	,120
	Within Groups		57,808	23	2,513		
	Total		83,467	29			

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji linieritas Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,576 yang juga lebih besar dari 0,05, sehingga hubungan antara kedua variabel tidak

menunjukkan signifikansi linear yang kuat, namun tetap memenuhi asumsi linieritas karena tidak terdapat deviasi yang signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan bersifat linier, sehingga model regresi dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh antara kedua variabel tersebut dalam penelitian ini.

4.3.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tahap ini, data yang telah dikumpulkan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui arah hubungan, besarnya pengaruh, serta tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai hubungan antarvariabel serta menjadi landasan dalam penarikan kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients		d		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.282	5.590		1.124	.271
	X1	.474	.207	.402	2.295	.030
	X2	.710	.322	.508	2.203	.037
	X3	-.395	.220	-.372	-1.794	.084

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 6,282 + 0,474X1 + 0,710X2 - 0,395X3$ Konstanta sebesar 6,282 menunjukkan bahwa apabila variabel Rekrutmen

(X1), Seleksi (X2), dan Penempatan Kerja (X3) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,282.

Koefisien regresi variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0,474 dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$, yang berarti bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Rekrutmen akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,474. Koefisien regresi variabel Seleksi (X2) sebesar 0,710 dengan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa Seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Seleksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,710.

Sementara itu, koefisien regresi variabel Penempatan Kerja (X3) sebesar -0,395 dengan nilai signifikansi $0,084 > 0,05$, yang berarti bahwa Penempatan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, peningkatan Penempatan Kerja justru cenderung menurunkan Kinerja Karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Penempatan Kerja memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan.

4.3.4. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat kekuatan serta arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi menunjukkan seberapa erat hubungan antarvariabel, sekaligus mengindikasikan apakah hubungan tersebut bersifat positif atau negatif.

Tabel 4.13 Koefisien Korelasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.350	1.36758

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat dan positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Artinya, semakin tinggi nilai variabel bebas, maka variabel terikat juga cenderung meningkat. Dengan nilai korelasi tersebut, hubungan antar variabel tergolong cukup erat dan menunjukkan adanya pengaruh yang berarti.

4.3.5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) mencerminkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar pula kemampuan model dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Sebaliknya, jika nilai R^2 rendah, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen belum mampu menjelaskan variasi variabel dependen secara optimal, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang turut berpengaruh.

Tabel 4.14 Koefisien Determinan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.350	1.36758

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Penulis SPSS25, 2026

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,417 menunjukkan bahwa sekitar 41,7% variasi atau perubahan pada variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, yaitu Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja. Sisa sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti. Dengan nilai determinasi ini, model regresi dapat dikatakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

4.3.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu teknik dalam statistik yang digunakan untuk menilai kebenaran suatu pernyataan atau asumsi mengenai populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel. Dalam proses ini, peneliti membandingkan hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh atau perbedaan dengan hipotesis alternatif yang menunjukkan adanya pengaruh atau perbedaan. Melalui perhitungan nilai statistik dan penggunaan tingkat signifikansi tertentu, uji hipotesis berfungsi untuk menentukan secara objektif apakah terdapat bukti yang cukup untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

1. Uji F (Simultan)

Uji F simultan dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibentuk mampu menjelaskan hubungan antarvariabel

secara keseluruhan. Hasil dari uji F memberikan gambaran mengenai kelayakan model regresi, dengan keputusan pengujian yang didasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.15 uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.839	3	11.613	6.209	.003 ^b
	Residual	48.627	26	1.870		
	Total	83.467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, REKRUTMEN, SELEKSI

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada hasil uji F (ANOVA) di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,209 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit).

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan dan mempengaruhi perubahan pada kinerja karyawan, sehingga model penelitian ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji T (Parsial)

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi setiap variabel bebas dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Hasil uji t parsial diperoleh dengan cara membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan tingkat kesalahan yang telah ditentukan. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari batas yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilainya lebih besar, maka menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 4.16 uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.282	5.590		1.124	.271
	REKRUTMEN	.474	.207	.402	2.295	.030
	SELEKSI	.710	.322	.508	2.203	.037
	PENEMPATAN KERJA	-.395	.220	-.372	-1.794	.084

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Diolah Penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada hasil uji t (Coefficients), dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

1. Variabel Rekrutmen (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,295 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030. Karena nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Variabel Seleksi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,203 dengan nilai signifikansi sebesar 0,037. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Seleksi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, proses seleksi yang tepat akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sementara itu, variabel Penempatan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar -1,794 dengan nilai signifikansi sebesar 0,084. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun memiliki arah hubungan negatif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Penempatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Auto Swalayan Samarinda, pembahasan ini menguraikan temuan penelitian mulai dari deskripsi data hingga analisis data. Dilihat dari karakteristik responden, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 63,3%, sedangkan perempuan sebesar 36,7%. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan lebih didominasi oleh laki-laki, yang kemungkinan disesuaikan dengan kebutuhan operasional pekerjaan. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26–35 tahun dengan persentase 73,3%, yang termasuk dalam kategori usia produktif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja

yang berada pada usia kerja optimal sehingga berpotensi mendukung peningkatan kinerja.

4.4.1. Pada variabel rekrutmen, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Auto Swalayan Samarinda telah berjalan dengan baik dan efektif. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju terhadap seluruh indikator rekrutmen. Perusahaan dinilai telah memiliki kriteria yang jelas dalam menentukan sumber perekrutan, menggunakan berbagai sumber rekrutmen, serta menyebarkan informasi lowongan melalui media yang tepat. Selain itu, metode yang digunakan dalam menarik kandidat juga dinilai mampu menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun demikian, aspek transparansi masih perlu ditingkatkan, karena tingkat persetujuan “sangat setuju” pada indikator ini relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Diana Sari (2021) dan Rahmat Hidayat (2022), yang sama-sama menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik dan terstruktur berperan penting dalam meningkatkan kualitas karyawan dan mendukung kinerja perusahaan, meskipun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan seperti transparansi.

4.4.2. Pada variabel seleksi, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa proses seleksi telah berjalan dengan sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator. Pemeriksaan dokumen lamaran, penggunaan formulir, verifikasi referensi, wawancara, hingga tes psikologi dinilai telah dilakukan secara sistematis dan efektif. Dengan demikian, perusahaan dinilai mampu menilai kemampuan dan karakter calon karyawan secara menyeluruh, sehingga mendukung penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fitriyani Rahim, Muhlis Ruslan, dan Indrayani Nur (2018) dan Rahmat Hidayat (2022), yang menunjukkan bahwa proses seleksi yang sistematis dan terstruktur berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- 4.4.3. Pada variabel penempatan kerja, secara umum menunjukkan hasil yang baik, terutama dalam hal mempertimbangkan pengetahuan, keterampilan, serta pengembangan potensi karyawan. Mayoritas responden menyatakan bahwa keterampilan menjadi faktor utama dalam menentukan posisi kerja. Namun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan, khususnya pada aspek prestasi akademis dan pengalaman kerja yang belum sepenuhnya menjadi pertimbangan utama. Hal ini terlihat dari adanya respon kurang setuju pada beberapa indikator, sehingga menunjukkan bahwa penempatan kerja belum sepenuhnya optimal dalam mempertimbangkan seluruh aspek kompetensi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Diana Sari (2021) karena sama-sama menunjukkan bahwa penempatan kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan.
- 4.4.4. Pada variabel kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat persetujuan terhadap indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, serta kerja sama tim. Namun, pada aspek kreativitas atau kemampuan memberikan ide dan solusi, masih tergolong cukup dan perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kinerja operasional yang baik, tetapi masih perlu didorong dalam hal inovasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Fitriyani Rahim, Muhlis Ruslan, dan Indrayani Nur (2018) dan Diana Sari (2021), dimana rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang berada pada kategori baik.

Berdasarkan hasil analisis data, uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga instrumen penelitian mampu mengukur variabel dengan baik. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6, sehingga dinyatakan reliabel dan konsisten. Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan

tidak terdapat heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk analisis lebih lanjut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sementara itu, variabel penempatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa penempatan kerja belum memberikan kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh belum optimalnya kesesuaian antara kompetensi karyawan dengan posisi yang ditempati.

Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen tergolong cukup kuat dan bersifat positif. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,417 menunjukkan bahwa sebesar 41,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan, sedangkan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di Auto Swalayan Samarinda. Sementara itu, penempatan kerja masih perlu dioptimalkan agar lebih sesuai dengan kompetensi karyawan. Oleh karena itu, disarankan untuk meningkatkan transparansi dalam rekrutmen, mempertahankan kualitas seleksi yang sudah baik, serta mengoptimalkan penempatan kerja berbasis kompetensi agar kinerja karyawan dapat meningkat secara maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka terjawabnya rumusan masalah dari penelitian ini mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Auto Swalayan Samarinda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa rekrutmen yang diukur dengan indikator dasar sumber penarikan dan metode penarikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Seleksi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa seleksi yang diukur dengan indikator yaitu berupa seleksi surat lamaran, pengisian formulir, pemeriksaan referensi, wawancara hingga tes penerimaan dan tes psikolog mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pada indikator prestasi akademik, pengetahuan, dan pengalaman yang dilakukan belum sepenuhnya mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Auto Swalayan Samarinda adalah rekrutmen dan seleksi, sedangkan penempatan kerja masih perlu dioptimalkan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut, Auto Swalayan Samarinda disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas proses rekrutmen dan seleksi yang telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu mengoptimalkan penempatan kerja agar lebih sesuai dengan kompetensi, pengalaman, dan latar belakang pendidikan karyawan. Perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan transparansi dalam rekrutmen serta mendorong kreativitas dan inovasi karyawan melalui pelatihan dan lingkungan kerja yang mendukung.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar serta objek penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat lebih luas dan mendalam.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan tambahan wawasan bagi pembaca, khususnya yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia. Pembaca juga dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam memahami pentingnya proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Nusa Media.
- Anggraeni, R., & Santoso, A. B. (2025). *Strategi rekrutmen dan seleksi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan pada PT. Rivel Food Indonesia*. JKEMI, 2(3), 167–179.
<https://ejournal.jemainstitut.com/index.php/jkemi/article/view/122?utm>
- Ariska, Y., Fulkhanifah, I. F., & Carmidah. (2023). *Analisis proses rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mayora Indah, Tbk*. MRI: Jurnal Manajemen Riset Inovasi, 1(2), 42-56.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Evanto, (2024). *Rekrutmen Adalah: Proses, Tujuan, dan Contohnya*. Jobstreet by seek.
<https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/rekrutmen-adalah>
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., (2022). *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Program Pelatihan Karyawan pada Swalayan Sovia Mart Kendari*. UM Kendari.
- Kasmir, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (Buku 1, Alih bahasa, edited by S. J. Sadeli & B. Prawira Hie)*. Salemba Empat.
- Muallif, (2024). *Seleksi: Pengertian, Jenis, dan Tahapan Penting dalam Berbagai Bidang*. Lampung. Univ Islam An Nur. <https://an-nur.ac.id/pengertian-seleksi/>
- Mulyani, D. (2022). *Pengaruh penempatan kerja terhadap produktivitas dan retensi karyawan pada perusahaan ritel modern*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen, 10(1), 55–67.
- Muzayyanah, T., Wulandari, R., Razek, A., Aisyah, S., & Setianingrum, N. (2025). *Optimalisasi proses rekrutmen dan penempatan karyawan pada toko sembako grosir dan ecer Happy Mart*. Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara, 1(5), 425–431.

- Pramestiatama, I. F., Devi, A. O. T., & Primasanti, Y. (2024). *Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Excellence Qualities Yarn. Jurnal Teknik Mesin, Industri, Elektro dan Informatika*, 3(3), 223–251.
- Priansa, D., Suwatno, & Priyatno. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Rahim, F. (2018). *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel di PT Indomarco Prismatama Cabang Makassar. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 87–95.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Rukmini, N., Harahap, N., & Safina, W. D. (2020). *Model rekrutmen berbasis kompetensi pada bisnis ritel di Kota Medan. Prosiding Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora (SCENARIO)*, (pp. 112–120).
- Sari, D., & Mita. (2021). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Warnmart 88 (212 mart) di kota Palembang*. Universitas Tridianti Palembang.
- Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah*. Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah, 1(2), 158–172.
- Sahir, H. Sr. (2021). *Metodologi Penelitian. KBM Indonesia*. Retrieved from <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/16455>
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Syufa, V. N., & Prayudista, E. (2023). *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Nusantara Journal of Behavioral and Social Science*, 2(1), 5-12. UKInstitute.
- Wahyuni, S. (2021). *Seleksi berbasis kompetensi dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan pada perusahaan ritel. Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 9(3), 134–142.
- Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). *Strategi rekrutmen dalam peningkatan kinerja karyawan media pers Indonesia*. IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1(1), 1–7.
- Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). *MSDM, Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif*. Depok: Rajawali Pers.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS STRATEGI PADA PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI SERTA PENEMPATAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA AUTO SWALAYAN SAMARINDA

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Mery Farizia mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan, maka saya mohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I yang terhormat untuk membantu mengisi kuesioner dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian ilmiah dengan menjawab beberapa pertanyaan kuesioner yang diberikan. Atas perhatiannya dan ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Nama:

2. Usia :

17 - 25 tahun

36 – 45 tahun

26 - 35 tahun

46 – 55 tahun

3. Jenis Kelamin:

Laki-Laki

Perempuan

4. Lama Bekerja:

< 2 tahun

4-5 tahun

6-10 tahun

>10 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon memberikan tanda centang atau *checklist* (✓) pada kolom yang Bapak/Ibu/Saudara/I pilih untuk menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan pada pernyataan tersebut.

KETERANGAN

SS = Sangat Setuju	(Nilai 5)
S = Setuju	(Nilai 4)
KS = Kurang Setuju	(Nilai 3)
TS = Tidak Setuju	(Nilai 2)
STS = Sangat Tidak Setuju	(Nilai 1)

A. VARIABEL REKRUTMEN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Auto Swalayan memiliki dasar atau kriteria tertentu dalam menentukan sumber perekrutan karyawan.					
2	Informasi lowongan kerja pada Auto Swalayan disebarakan melalui media yang tepat sehingga mampu menjangkau pelamar potensial.					
3	Auto Swalayan menggunakan berbagai sumber dalam mencari kandidat, seperti internal, eksternal, atau media online.					
4	Sumber perekrutan yang digunakan Auto Swalayan dapat menyediakan kandidat yang sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.					
5	Metode yang digunakan untuk menarik kandidat efektif dalam menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Auto Swalayan.					
6	Proses rekrutmen di Auto Swalayan berjalan transparan dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua pelamar.					

B. VARIABEL SELEKSI

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dokumen lamaran karyawan diperiksa secara cermat untuk menilai kesesuaian kandidat dengan posisi yang dibutuhkan.					
2	Formulir atau blangko lamaran membantu perusahaan menilai kelayakan calon karyawan.					
3	Referensi dari pengalaman kerja atau pendidikan calon karyawan diperiksa secara sistematis sebelum diterima.					
4	Wawancara yang dilakukan cukup untuk menilai kemampuan dan karakter kandidat secara menyeluruh.					
5	Tes penerimaan karyawan efektif dalam menilai kompetensi teknis calon karyawan.					
6	Tes psikologi digunakan untuk menilai kesesuaian karakter dan kemampuan calon karyawan dengan posisi yang tersedia.					

C. VARIABEL PENEMPATAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Prestasi akademis calon karyawan dipertimbangkan dalam menentukan posisi kerja yang tepat.					
2	Pengetahuan yang dimiliki karyawan menjadi pertimbangan utama dalam penempatan pekerjaan.					
3	Keterampilan karyawan dievaluasi dan digunakan untuk menentukan posisi yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.					

4	Pengalaman kerja karyawan sebelumnya mempengaruhi penempatan kerja karyawan pada posisi tertentu.
5	Karyawan ditempatkan pada posisi yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi secara maksimal.
6	Penempatan yang tepat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

D. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas sesuai standar yang di tentukan Auto Swalayan.					
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan efisien.					
3	Karyawan mematuhi aturan dan prosedur Auto Swalayan secara konsisten.					
4	Karyawan mampu memberikan ide atau solusi baru untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.					
5	Karyawan menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan Auto Swalayan.					

Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

	AUTO SWALAYAN SAMARINDA JL. K.H Wahid Hasyim No.89 Sempaja Selatan, Samarinda Utara Telp : 082154154819 Kode Pos : 75117
---	---

Samarinda, 10 Agustus 2025
Nomor : 012/OAS/VIII/2025
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Penelitian

Kepada Yth.
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
di Tempat

Dengan hormat,

Menindak lanjuti surat Bapak/Ibu Nomor 443/UWGM-FEB/A-SS/VIII/2025 tanggal 08 Agustus 2025 perihal Studi Skripsi atas nama mahasiswa Mery Farizia (NPM 21.61201.045), dengan ini kami menyampaikan bahwa pihak Auto Swalayan memberikan izin untuk pelaksanaan penelitian sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, yakni mulai tanggal 11 Agustus 2025 sampai selesai.

Kami berharap penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Seluruh kegiatan penelitian diharapkan tetap memperhatikan tata tertib dan menjaga kerahasiaan data yang bersifat internal perusahaan.

Demikian surat balasan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Auto Swalayan



Lampiran 3. Dokumentasi wawancara dan observasi

Wawancara Bersama Supervisor Pak Rahman Di Auto Swalayan Samarinda



Lampiran 4. Formulir wawancara

Nama : Pahmat
 Jabatan : Supervisor
 Lama bekerja : 4 tahun
 Tanggal : 5 September 2015

No	Pernyataan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Metode yang digunakan untuk menarik kandidat efektif dalam menjaring calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Auto Swalayan.	Metode rekrutmen apa saja yang digunakan oleh perusahaan dalam mencari calon karyawan?	Untuk rekrutmen sendiri dengan Melalukan penyebaran secara internal atau diberitahukan pada karyawan lain. Kadang ada Pelamar yang datang langsung karena rekomendasi dari karyawan lama, juga menggunakan media sosial untuk menyebarkan lamaran.
2.	Auto Swalayan memiliki dasar atau kriteria tertentu dalam menentukan sumber perekrutan karyawan.	Apakah perusahaan memiliki kriteria tertentu dalam menentukan calon karyawan yang akan direkrut?	Tidak ada kriteria tertentu, karena kami menentukan untuk kebutuhan posisi yg ada misal dengan pengalaman para calon sebelumnya, juga masukan dari karyawan yang ada.
3.	Auto Swalayan menggunakan berbagai sumber dalam mencari kandidat, seperti internal, eksternal, atau media online.	Dari mana saja sumber kandidat karyawan yang biasanya melamar di perusahaan?	kebanyakan kandidat dari sumber internal/rekomendasi karyawan, media sosial juga tapi tidak banyak
4.	Sumber perekrutan yang digunakan Auto Swalayan dapat menyediakan kandidat yang sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.	Apakah kandidat yang diterima sudah sesuai dengan standar kompetensi perusahaan?	kebanyakan belum sesuai karena masih butuh pelatihan buat penyesuaian standar kerja.
5.	Proses rekrutmen di Auto Swalayan berjalan transparan dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua pelamar.	Bagaimana transparansi proses seleksi dalam perekrutan karyawan?	untuk seleksi biasanya tergantung pada wawancara yang terbuka informal juga adanya dari rekomendasi personal, jadi kesempatan yang ada belum merata.
6.	Swalayan disebarakan melalui media yang tepat sehingga mampu menjangkau pelamar potensial	Apakah informasi lowongan kerja disebarakan melalui media yang tepat sehingga mampu menjangkau pelamar potensial?	Sama seperti sebelumnya bahwa informasi lowongan lebih sering disebarakan secara internal atau rekomendasi dari karyawan lain dengan media yang terbatas.

Nama : Fahmat
 Jabatan : Supervisor
 Lama bekerja : 4 tahun
 Tanggal : 5 September 2025

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Dokumen apa saja yang biasanya diperiksa ketika pelamar mengajukan lamaran kerja?	Dokumen yang dibutuhkan seperti CV, ijazah, Surat Pengalaman Kerja jika ada, SKCK. Untuk pemeriksaan data hanya 55% (17 orang) dan untuk bukti Pengalaman jarang, karena menyesuaikan kebutuhan yang mendesak.
2.	Apakah perusahaan memiliki formulir lamaran kerja yang standar untuk semua pelamar?	Formulir ada di sediakan, tapi tidak semua mengisi mengingat adanya rekomendasi dari karyawan. Jadi sekitar 40% yang mengisi formulir lamaran. (40% → 12 karyawan).
3.	Apakah perusahaan melakukan pemeriksaan referensi dari tempat kerja sebelumnya?	Untuk itu jarang dilakukakan, ada kemungkinan cuma 10% & yang bisa di verifikasi
4.	Apakah saat seleksi proses wawancara dilakukan terhadap calon karyawan?	Untuk wawancara hanya sedikit dilakukakan namun dengan waktu terbatas 5-10 menit. Kita-kita ada sekitar 11 orang yang memiliki penilaian terkait karakter dalam kemampuan pelayanan.
5.	Apakah perusahaan menerapkan tes kemampuan atau simulasi pekerjaan kepada pelamar?	Pada tes penerimaan belum rutin dilakukakan, ada sekitar 20% yang ikut tes simulasi sederhana.
6.	Apakah perusahaan melakukan tes psikologi kepada calon karyawan?	Saat ini tes psikologi belum digunakan untuk proses seleksi

Nama : Rahmat
 Jabatan : Supervisor
 Lama bekerja : 4 tahun
 Tanggal : 8 September 2020

No	Pernyataan	Pertanyaan	Jawaban
1.	Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas sesuai standar yang di tentukan Auto Swalayan.	Apakah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan perusahaan?	Sebagian besar karyawan mampu memenuhi standar kualitas kerja, sebanyak 22 karyawan dan sisanya masih belum konsisten seerti terdapat kesalahan di saat jam sibuk.
2.	Karyawan mematuhi aturan dan prosedur Auto Swalayan secara konsisten.	Apakah karyawan mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan?	Kepatuhan karyawan pada SOP relatif baik, sebanyak 24 karyawan yang patuh dan untuk 6 karyawan sedang melanggar prosedur ritmum.
3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan efisien.	Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan efisien?	Antar karyawan pasti ada perbedaan kecepatan kerja apalagi dalam satu Shift, dan untuk selesih waktu penyelesaian kurang lebih bisa 15-20 menit dari standar kerja.
4.	Karyawan mampu memberikan ide atau solusi baru untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.	Apakah karyawan mampu memberikan ide atau solusi baru dalam pekerjaan?	hanya sedikit yang memberikan pendapat mereka, hanya ada 5 dari 30 karyawan yang mau memberikan ide pendapat mereka.
5.	Karyawan menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	Apakah karyawan menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan?	untuk tanggung jawab sendiri sebagian besar karyawan sudah bertanggung jawab, tapi ada aja sedikit karyawan perlu pengawasan karena adanya tugas yg tertunda.
6.	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan Auto Swalayan.	Apakah karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan?	dalam kerja sama tim berjalan cukup baik apa lagi saat Shift pagi, dan tentu ada kendala seperti shift malam sedikit 30% karyawan mengalami kendala dengan staf yg terbatas

Nama : Rahmat
 Jabatan : Supervisor
 Lama bekerja : 4 tahun
 Tanggal : 8 September 2025

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah prestasi akademis calon karyawan dipertimbangkan dalam menentukan posisi kerja? Mengapa demikian?	akademis belum menjadi pertimbangan utama dalam menentukan posisi, ada sekitar 60% yang tidak dipertimbangkan, meskipun ada sekitar 40% yg dipertimbangkan. Sehingga ada kemungkinan ditetapkan pada kasir.
2.	Sejauh mana pengetahuan karyawan tentang operasional ritel menjadi dasar dalam menentukan penempatan kerja?	Untuk kepastian ada 35% yang dipertimbangkan sesuai dengan pengetahuan, sementara sisanya masih ditetapkan di area untuk memahami tugas.
3.	Apakah perusahaan melakukan evaluasi keterampilan sebelum karyawan ditempatkan pada posisi tertentu?	evaluasi dilakukan secara sederhana karena belum terstruktur. Jadi ada sekitar 15 orang yang dipertimbangkan sebelum penempatan.
4.	Apakah pengalaman kerja sebelumnya mempengaruhi penempatan karyawan di posisi tertentu seperti kasir, gudang, atau display?	Pengalaman kerja tidak terlalu berpengaruh karena akan ditempatkan pada area terlebih dahulu kecuali posisi kasir sekitar 40% yg memiliki pengalaman sebelumnya dan sisanya sesuai kebutuhan seperti bagian gudang dll.
5.	Menurut Anda, apakah posisi kerja yang diberikan sudah sesuai dengan minat atau kemampuan karyawan?	ada sekitar 45% karyawan merasa posisi yg di tempatkan sesuai. untuk sisanya mungkin ada yg tidak sesuai karena kebutuhan dari toko sendiri, jadi ada aja dari mereka yang memutuskan berhenti.

Lampiran 5. Jadwal observasi

Jadwal Observasi Penelitian

Bulan/Tahun	Tanggal										Keterangan
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Agustus 2025								✓			Pengajuan surat izin penelitian.
Agustus 2025								✓			Observasi awal lokasi penelitian.
September 2025	✓										Pengenalan lingkungan pada Auto Swalayan Samarinda bersama supervisor.
September 2025					✓						Melakukan wawancara dengan informan mengenai rekrutmen dan seleksi.
September 2025								✓			Melakukan wawancara dengan informan mengenai penempatan kerja dan kinerja karyawan.
Oktober 2025						✓					Melakukan pengambilan gambar pada Auto Swalayan Samarinda.
November 2025										✓	Kembali melakukan wawancara.
Maret 2026					✓						Kembali melakukan wawancara mengenai tahapan rekrutmen & seleksi, serta memastikan jumlah karyawan dan divisi karyawan.

Lampiran 6. Tabel Distribusi

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974

25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 7 Tabulasi Data Kuesioner

No	Nama	Usia	Jenis Kelamin	Lama Bekerja
1	Meko Wahyu Setiawan	26 - 35 Tahun	Laki-laki	6-10 tahun
2	Saipeh	26 - 35 Tahun	Perempuan	>10 tahun
3	Bambang	46 - 55 Tahun	Laki-laki	<2 tahun
4	Rahman	26 - 35 Tahun	Laki-laki	4-5 tahun
5	Yulia	26 - 35 Tahun	Perempuan	4-5 tahun
6	Dana	26 - 35 Tahun	Laki-laki	6-10 tahun
7	Masrani	46 - 55 Tahun	Laki-laki	>10 tahun
8	Pandu	26 - 35 Tahun	Laki-laki	6-10 tahun
9	Rara	26 - 35 Tahun	Perempuan	4-5 tahun
10	Zidan	26 - 35 Tahun	Laki-laki	4-5 tahun
11	Fajar	26 - 35 Tahun	Laki-laki	4-5 tahun
12	Fajrin	26 - 35 Tahun	Laki-laki	6-10 tahun
13	Imron	26 - 35 Tahun	Laki-laki	6-10 tahun
14	Sri	26 - 35 Tahun	Perempuan	>10 tahun
15	Yuli Astuti	26 - 35 Tahun	Perempuan	4-5 tahun
16	Nur Diana	26 - 35 Tahun	Perempuan	4-5 tahun
17	Elisa	26 - 35 Tahun	Perempuan	<2 tahun
18	Sari	26 - 35 Tahun	Perempuan	4-5 tahun
19	Selpira	17 - 25 Tahun	Perempuan	<2 tahun
20	M Rifai	26 - 35 Tahun	Laki-laki	4-5 tahun
21	Ramadani	17 - 25 Tahun	Laki-laki	4-5 tahun
22	Putra	26 - 35 Tahun	Laki-laki	<2 tahun
23	Ilham	17 - 25 Tahun	Laki-laki	4-5 tahun
24	Fauzan	17 - 25 Tahun	Laki-laki	<2 tahun
25	Nanda	17 - 25 Tahun	Perempuan	<2 tahun
26	Wandira	26 - 35 Tahun	Perempuan	4-5 tahun
27	Hamdan	26 - 35 Tahun	Laki-laki	<2 tahun
28	Hendra	26 - 35 Tahun	Laki-laki	4-5 tahun
29	Wahyu	17 - 25 Tahun	Laki-laki	4-5 tahun
30	Aditya	26 - 35 Tahun	Laki-laki	<2 tahun

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

Seleksi (X2)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
5	5	4	4	4	4	26
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

Penempatan Kerja (X3)						
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
3	4	4	4	4	4	23
3	5	4	4	4	4	24
4	3	4	3	4	4	22
3	4	4	4	4	5	24
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	5	5	25
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	5	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	3	4	4	23
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25

Kinerja Karyawan (Y)						
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
5	5	4	4	4	5	27
5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	4	5	5	27
5	4	5	4	5	5	28
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	5	26
5	4	5	4	4	4	26
4	5	5	4	5	5	28
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	5	5	28
4	5	5	4	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	4	28
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	5	4	27

Lampiran 8 Data Koresponden

X1 Rekrutmen

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Auto Swalayan memiliki dasar atau kriteria tertentu dalam menentukan sumber perekrutan karyawan.	1 3,3%	29 96,7%	-	-	-
2	Informasi lowongan kerja pada Auto Swalayan disebarakan melalui media yang tepat sehingga mampu menjangkau pelamar potensial.	6 20%	24 80%	-	-	-
3	Auto Swalayan menggunakan berbagai sumber dalam mencari kandidat, seperti internal, eksternal, atau media online.	7 23,3%	23 76,7%	-	-	-
4	Sumber perekrutan yang digunakan Auto Swalayan dapat menyediakan kandidat yang sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.	3 10%	27 90%	-	-	-
5	Metode yang digunakan untuk menarik kandidat efektif dalam menjangkau calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Auto Swalayan.	2 6,7%	28 93,3%	-	-	-
6	Proses rekrutmen di Auto Swalayan berjalan transparan dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua pelamar.	11 36,7%	19 63,3%	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

X2 Seleksi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dokumen lamaran karyawan diperiksa secara cermat untuk menilai kesesuaian kandidat dengan posisi yang dibutuhkan.	10 33,3%	20 66,7%	-	-	-
2	Formulir atau blangko lamaran membantu perusahaan menilai kelayakan calon karyawan.	3 10%	27 90%	-	-	-
3	Referensi dari pengalaman kerja atau pendidikan calon karyawan diperiksa secara sistematis sebelum diterima.	2 6,7%	28 93,3%	-	-	-
4	Wawancara yang dilakukan cukup untuk menilai kemampuan dan karakter kandidat secara menyeluruh.	2 6,7%	28 93,3%	-	-	-
5	Tes penerimaan karyawan efektif dalam menilai kompetensi teknis calon karyawan.	2 6,7%	28 93,3%	-	-	-
6	Tes psikologi digunakan untuk menilai kesesuaian karakter dan kemampuan calon karyawan dengan posisi yang tersedia.	1 3,3%	29 96,7%	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

X3 Penempatan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Prestasi akademis calon karyawan dipertimbangkan dalam menentukan posisi kerja yang tepat.	2 6,7%	20 66,7%	8 26,7%	-	-
2	Pengetahuan yang dimiliki karyawan menjadi pertimbangan utama dalam penempatan pekerjaan.	3 10%	26 86,7%	1 3,3%	-	-
3	Keterampilan karyawan dievaluasi dan digunakan untuk menentukan posisi yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.	1 3,3%	29 96,7%	-	-	-
4	Pengalaman kerja karyawan sebelumnya mempengaruhi penempatan kerja karyawan pada posisi tertentu.	2 6,7%	21 70%	7 23,3%	-	-
5	Karyawan ditempatkan pada posisi yang memungkinkan para karyawan mengembangkan potensi secara maksimal.	3 10%	27 90%	-	-	-
6	Penempatan yang tepat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.	7 23,3%	23 76,7%	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

Y Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas sesuai standar yang di tentukan Auto Swalayan.	10 33,3%	20 66,7%	-	-	-
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan efisien.	9 30%	21 70%	-	-	-
3	Karyawan mematuhi aturan dan prosedur Auto Swalayan secara konsisten.	11 36,7%	19 63,3%	-	-	-
4	Karyawan mampu memberikan ide atau solusi baru untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.	1 3,3%	29 96,7%	-	-	-
5	Karyawan menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	16 53,3%	14 46,7%	-	-	-
6	Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan Auto Swalayan.	17 56,7%	13 43,3%	-	-	-

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

Lampiran 9 Uji Pada SPSS

X1 REKRUTMEN

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.371 [*]	.337	.557 ^{**}	.695 ^{**}	.244	.657 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.043	.069	.001	.000	.194	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.371 [*]	1	.512 ^{**}	.111	.200	.484 ^{**}	.707 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.043		.004	.559	.288	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.337	.512 ^{**}	1	.079	.169	.398 [*]	.669 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.069	.004		.679	.373	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.557 ^{**}	.111	.079	1	.802 ^{**}	.438 [*]	.629 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.559	.679		.000	.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.695 ^{**}	.200	.169	.802 ^{**}	1	.351	.661 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.288	.373	.000		.057	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.244	.484 ^{**}	.398 [*]	.438 [*]	.351	1	.783 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.194	.007	.029	.015	.057		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.657 ^{**}	.707 ^{**}	.669 ^{**}	.629 ^{**}	.661 ^{**}	.783 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	7

Report			
Y	Mean	N	Std. Deviation
X1			
24.00	25.3125	16	1.49304
25.00	27.3333	6	.81650
26.00	25.3333	3	1.15470
27.00	27.2500	4	.95743
30.00	30.0000	1	.
Total	26.1333	30	1.69651

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	41.279	4	10.320	6.115	.001
		Linearity	25.350	1	25.350	15.022	.001
		Deviation from Linearity	15.929	3	5.310	3.147	.043
	Within Groups		42.188	25	1.688		
	Total		83.467	29			

X2 SELEKSI

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.471**	.094	.094	.094	.263	.613**
	Sig. (2-tailed)		.009	.619	.619	.619	.161	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.471**	1	.356	.356	.356	.557**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.009		.053	.053	.053	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.094	.356	1	.464**	.464**	.695**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.619	.053		.010	.010	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.094	.356	.464**	1	1.000**	.695**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.619	.053	.010		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.094	.356	.464**	1.000**	1	.695**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.619	.053	.010	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.263	.557**	.695**	.695**	.695**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.161	.001	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.613**	.745**	.635**	.747**	.747**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Report

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	7

Y			
X2	Mean	N	Std. Deviation
24.00	25.6667	18	1.49509
25.00	26.7500	8	1.58114
26.00	26.0000	3	1.73205
30.00	30.0000	1	.
Total	26.1333	30	1.69651

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	21.967	3	7.322	3.096	.044
		Linearity	17.510	1	17.510	7.403	.011
		Deviation from Linearity	4.456	2	2.228	.942	.403
	Within Groups		61.500	26	2.365		
Total			83.467	29			

X3 PENEMPATAN KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.240	.411 [*]	.354	.123	.058	.604 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.201	.024	.055	.517	.760	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.240	1	.483 ^{**}	.593 ^{**}	.248	.337	.702 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.201		.007	.001	.187	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.411 [*]	.483 ^{**}	1	.415 [*]	.557 ^{**}	.337	.702 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.024	.007		.023	.001	.069	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.354	.593 ^{**}	.415 [*]	1	.319	.327	.787 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.055	.001	.023		.085	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.123	.248	.557 ^{**}	.319	1	.604 ^{**}	.623 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.517	.187	.001	.085		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.058	.337	.337	.327	.604 ^{**}	1	.629 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.760	.069	.069	.077	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.604 ^{**}	.702 ^{**}	.702 ^{**}	.787 ^{**}	.623 ^{**}	.629 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	7

Report

Y	Mean	N	Std. Deviation
X3			
22.00	26.5000	2	.70711
23.00	26.6250	8	1.30247
24.00	25.7333	15	1.79151
25.00	26.5000	2	.70711
26.00	25.0000	1	.
28.00	24.0000	1	.
30.00	30.0000	1	.
Total	26.1333	30	1.69651

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Y*X3	Between Groups	(Combined)	25.658	6	4.276	1.701	.166
		Linearity	.810	1	.810	.322	.576
		Deviation from Linearity	24.849	5	4.970	1.977	.120
	Within Groups	57.808	23	2.513			
	Total	83.467	29				

Y KINERJA KARYAWAN

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.154	.196	.263	.236	.048	.495**
	Sig. (2-tailed)		.416	.300	.161	.209	.803	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.154	1	.408*	.284	.321	.279	.645**
	Sig. (2-tailed)	.416		.025	.129	.084	.136	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.196	.408*	1	.244	.434*	.247	.686**
	Sig. (2-tailed)	.300	.025		.194	.016	.189	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.263	.284	.244	1	.174	.162	.430*
	Sig. (2-tailed)	.161	.129	.194		.359	.391	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.236	.321	.434*	.174	1	.665**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.209	.084	.016	.359		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.048	.279	.247	.162	.665**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.803	.136	.189	.391	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.495**	.645**	.686**	.430*	.796**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.018	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	7

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.282	5.590		1.124	.271
	X1	.474	.207	.402	2.295	.030
	X2	.710	.322	.508	2.203	.037
	X3	-.395	.220	-.372	-1.794	.084

a. Dependent Variable: Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.350	1.368

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, REKRUTMEN, SELEKSI

UJI F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.839	3	11.613	6.209	.003 ^b
	Residual	48.627	26	1.870		
	Total	83.467	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), PENEMPATAN KERJA, REKRUTMEN, SELEKSI

UJI T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.282	5.590		1.124	.271
	REKRUTMEN	.474	.207	.402	2.295	.030
	SELEKSI	.710	.322	.508	2.203	.037
	PENEMPATAN KERJA	-.395	.220	-.372	-1.794	.084

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN