

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN PENEMPATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PERUMDA TIRTAULI KOTA PEMATANG SIANTAR

¹Nessa Andhini, ²Tuahman Sipayung, ³Liharman Saragih, ^{4*}Elfina O P Damanik

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Simalungun
Email: elfinaopdse83@gmail.com

Abstract: *The purpose of this research is to determine the relationship between recruitment (X_1) and employee performance (Y), work experience (X_2) and employee performance (Y), placement (Z) and the relationship between work experience (X_2) and employee performance (Y) from Perumda Tirta Uli, Pematang Siantar City. Sampling method used. Data was collected by distributing questionnaires to 72 people who participated regarding work experience and recruitment. Path Analysis, also known as a combined model between multiple regression models and mediation models, is used to perform data analysis. The research results show that 1) The relationship between recruitment (X_1) and employee performance (Y) has a positive and significant effect, 2) The relationship between work experience (X_2) and employee performance (Y) has a positive and insignificant effect; and 3) The relationship between recruitment (X_1) and job placement (Z) has a positive and not significant effect. 4) The relationship between Work Experience (X_2) and Job Placement (Z) has a positive and not significant effect, and 5) The relationship between Employee Performance (Y) and Placement. Work (Z) has a positive and insignificant effect.*

Keywords: *Recruitment, Work Experience, Employee Performance, Job Placement*

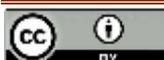
Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara rekrutmen (X_1) dan kinerja karyawan (Y), pengalaman kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y), penempatan (Z) dan hubungan pengalaman kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dari Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar. Metode pengambilan sampel digunakan. Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada 72 orang yang berpartisipasi mengenai pengalaman kerja dan rekrutmen. Analisis Jalur (Path Analysis), juga dikenal sebagai model gabungan antara model regresi berganda dan model mediasi, digunakan untuk melakukan analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Hubungan rekrutmen (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan, 2) Hubungan pengalaman kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan tidak signifikan; dan 3) Hubungan rekrutmen (X_1) dengan penempatan kerja (Z) berpengaruh positif dan tidak signifikan 4) Hubungan Pengalaman Kerja (X_2) dengan Penempatan Kerja (Z) berpengaruh positif dan tidak signifikan, dan 5) Hubungan Kinerja Pegawai (Y) dengan Penempatan Kerja (Z) berpengaruh positif dan tidak signifikan.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa ada persaingan yang sangat ketat untuk pekerjaan. Mengapa saat ini persaingan untuk pekerjaan menjadi lebih ketat? Karena jumlah lulusan sekolah menengah dan sarjana di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya, tetapi peningkatan ini tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Meskipun ada banyak pekerjaan yang tersedia, baik di sektor pemerintah maupun swasta, para lulusan tetap tidak dapat diterima. Selain itu, setiap organisasi hanya menginginkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, yang berarti orang-orang yang dianggap memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Karena perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah bagian penting dari proses pembangunan bisnis, bahkan di tingkat nasional, SDM harus terus dikembangkan dan diarahkan



untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap bisnis memiliki kesempatan untuk berkembang, tetapi mereka perlu mengelola dan menjalankan operasinya dengan baik agar dapat mencapainya dengan cepat. Proses manajemen mencakup penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Seberapa baik sumber daya lain dapat digunakan sangat memengaruhi kemampuan sumber daya manusia sebuah organisasi. Sumber daya manusia lebih dipandang sebagai aset potensial daripada sumber daya lainnya dalam pengembangan bisnis. Karena tujuan perusahaan didasarkan pada kepentingan manusia, manusia adalah faktor strategis dalam semua kegiatan, dan sumber daya manusia apa pun adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau karyawan yang tidak sesuai dengan strategi dan operasional perusahaan tidak akan bertahan lama. Karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan bisnis. Tenaga kerja yang mengikuti prinsip "Orang yang tepat di tempat yang tepat" sangat penting untuk memastikan bahwa produktivitas bisnis berjalan lancar. Karyawan harus menunjukkan kinerja yang baik dan memiliki kemampuan untuk membantu mencapai tujuan dan sasaran.

Rekrutmen adalah bagian paling penting dari sumber daya manusia karena merupakan bagian penting dari pengadaan tenaga kerja, dan banyak kandidat akan mengirimkan lamaran mereka ke perusahaan jika rekrutmen berhasil. Proses perekrutan yang asal - asalan: Mempekerjakan karyawan yang salah atau tidak memenuhi syarat dapat mengurangi kinerja bisnis. Akibatnya, sebagian besar bisnis menggunakan tes seleksi untuk mempekerjakan orang yang memenuhi standar perusahaan. Jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan disebut kinerja karyawan, yang dapat digunakan sebagai dasar atau acuan untuk menilai seberapa baik seorang karyawan berprestasi dalam suatu perusahaan. Kinerja yang baik adalah salah satu langkah menuju mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dapat didefinisikan sebagai pencapaian pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat tercermin dari output dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Untuk mencapai kinerja optimal, seseorang pegawai biasanya harus memiliki perasaan aman, nyaman, dan bahagia saat melakukan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu, seseorang pegawai juga dapat mencapai kinerja optimal jika mereka percaya bahwa faktor pendidikan biasanya menyebabkan kinerja mereka belum mencapai puncaknya. Akibatnya, kinerja karyawan juga merupakan cara untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi jadi harus meningkatkannya.

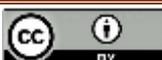
Pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena menunjukkan keterampilan perusahaan dan menunjukkan keterampilan seorang karyawan. Pengalaman kerja sangat penting bagi karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan. Jumlah waktu atau jumlah waktu yang telah dihabiskan seseorang untuk memahami dan menyelesaikan tugas yang terkait dengan pekerjaan mereka dan melakukannya dengan baik disebut sebagai pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang lebih lama pasti akan membuat karyawan lebih memahami apa yang harus dilakukan saat muncul masalah. Selain itu, karyawan tersebut akan bekerja lebih cepat dan tidak perlu beradaptasi dengan tugas baru karena mereka sudah terbiasa dengannya. Karena didukung oleh karyawan yang berpengalaman di bidangnya masing-masing, ini akan membantu bisnis mencapai tujuan.

PDAM Kota Pematangsiantar adalah badan usaha milik daerah yang bertugas menyediakan layanan air kepada warga kota. Perusahaan terus meningkatkan kinerja untuk memenuhi kebutuhan air tinggi masyarakat. Hasil evaluasi struktural yang dilakukan PDAM Kota Pematangsiantar setiap tahun menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kondisi yang cukup atau standar. Namun, beberapa karyawan terus menunjukkan sikap yang kompeten dalam menjalankan tugas, yang menunjukkan bahwa tugas-tugas yang diberikan belum diselesaikan segera. Selain itu, beberapa karyawan sering keluar dari kantor tanpa alasan. Perusahaan tidak dapat berkembang kecuali mereka dapat beroperasi dengan efektif¹². Untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, termasuk PDAM Kota Pematangsiantar, pengalaman kerja sangat penting. Akibatnya, karyawan PDAM Kota Pematangsiantar berisiko mengalami kekurangan pengalaman kerja. Oleh karena itu, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar."

KAJIAN TEORI

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menjangkau karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan



perusahaan dan memenuhi persyaratan. Semua bisnis dalam industri apapun dapat mengambil keuntungan dari kontingensi atau mempertahankan proses alih daya untuk perekrut atau agen perekrutan profesional. "Rekrutmen" adalah istilah yang mengacu pada proses seperti pencarian kandidat, penyaringan, wawancara, pelatihan, dan penempatan. Rekrutmen adalah tanggung jawab Sumber Daya Manusia (HR). Sementara perusahaan besar mungkin memiliki banyak tim HR, seperti headhunter dan asisten HR, perusahaan kecil mungkin hanya memiliki satu karyawan untuk menjalankan semua proses. Selain itu, banyak bisnis menggunakan strategi outsourcing untuk merekrut pekerja. Bagi sebuah perusahaan, proses rekrutmen sangat penting. Rekrutmen adalah proses mencari dan mempengaruhi sumber daya manusia agar tertarik untuk melamar posisi yang tersedia di perusahaan (Hasibuan ; Dwi Widyani, 2020). Abdullah dan Othman (Adelia Pritasari, 2023) mengatakan rekrutmen adalah proses memilih dan mempekerjakan kandidat terbaik untuk posisi tertentu. Salah satu tugas departemen sumber daya manusia adalah memilih orang yang paling cocok untuk pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan.

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah komponen yang ingin saya pertimbangkan. Pengalaman kerja menunjukkan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang lebih besar untuk mencapai hasil yang lebih baik. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, semakin baik mereka melakukan pekerjaan mereka, dan cara mereka berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan mereka menjadi lebih baik. Robbins dan Timothy dalam (Aminah, 2024) mengatakan bahwa kemampuan seseorang dalam bekerja tampaknya menentukan kinerjanya. Menurut (Islami, 2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah semua pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki oleh seorang karyawan yang digunakan untuk menyelesaikan tugas yang telah mereka selesaikan sebelumnya.

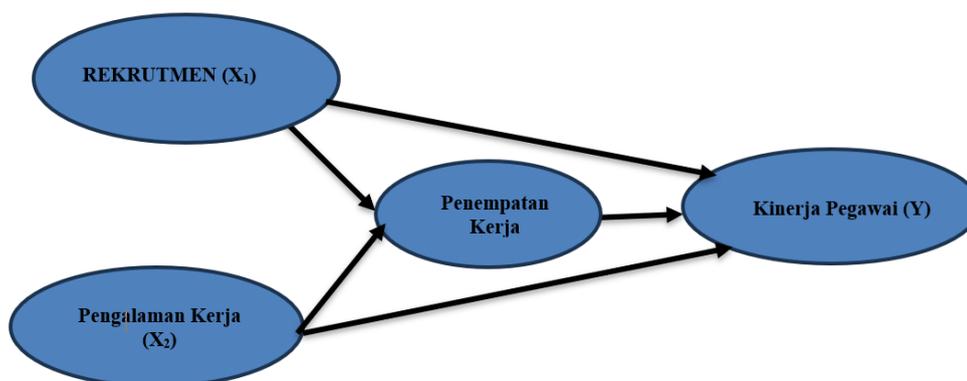
Pengertian Kinerja Kerja

Kinerja adalah jumlah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan seseorang melalui kerja atau perilakunya. Kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan karena lebih mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan jika kinerja karyawannya lebih baik. Ratnasari & Kusjono dalam (Aminah, 2024). Menurut Putri, 2018), hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi adalah hasil yang dapat dicapai secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Penempatan Kerja

Parera (2021) mengatakan bahwa penempatan adalah salah satu bagian terpenting dari pengembangan SDM karena jika tidak dilakukan dengan benar, itu akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Parera, 2021) mengatakan penempatan karyawan adalah tahap selanjutnya dari seleksi. Pada tahap ini, calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) ditempatkan di posisi yang dibutuhkan dan diberi wewenang, sehingga mereka dapat melakukan tugas yang terkait dengan posisi tersebut.

Kerangka Pemikiran

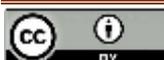


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metodologi kuantitatif dan metodologi kausal komparatif



(kausalitatif). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependent (Y) dan untuk menentukan hubungan yang mungkin. Ini dicapai dengan menentukan variabel dan memverifikasi hipotesis.

Populasi dan Sampel

Studi ini melibatkan 265 karyawan PDAM Tirta Uli Kota Pematang Siantar, terdiri dari 211 laki - laki dan 54 perempuan. Jumlah sampel dari populasi yang telah diketahui, yang terdiri dari 265 karyawan, dapat dihitung dengan rumus Slovin, perhitungan statistik. Karena populasi kurang dari 1000, peneliti memilih untuk mengambil sampel dengan tingkat presisi 10%.

Metode Pengumpulan data

Data yang diperoleh dari pihak lain dan digunakan sebagai pelengkap data primer disebut data sekunder. Informasi seperti jumlah pegawai, pangkat atau golongan pendidikan, status, masa kerja, gambaran umum, dan struktur organisasi Perumda Tirta Uli Kota Pematang Siantar dapat diberikan oleh pihak - pihak ini.

Metode Analisis

- 1) Uji Asumsi Klasik
- 2) Uji Normalitas
- 3) Uji Autokorelasi
- 4) Uji Heterokedastisitas
- 5) Uji Multikolinearitas
- 6) Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk memastikan apakah variabel independen (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (variabel dependen), analisis regresi berganda merupakan metode analisis yang berguna.

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b1, b2, = Koefisien Regresi
- X₁ = Rekrutmen
- X₂ = Pengalaman Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

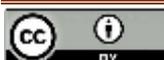
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	X1	0,857	0,1954	Valid
	X2	0,623	0,1954	Valid
	X3	0,654	0,1954	Valid
	X4	0,882	0,1954	Valid
	X5	0,622	0,1954	Valid
Pengalaman Kerja (X ₂)	X1	0,748	0,1954	Valid
	X2	0,754	0,1954	Valid
	X3	0,792	0,1954	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	X1	0,803	0,1954	Valid
	X2	0,657	0,1954	Valid
	X3	0,606	0,1954	Valid
	X4	0,861	0,1954	Valid
	X5	0,602	0,1954	Valid
Penempatan Kerja (Z)	X1	0,855	0,1954	Valid
	X2	0,804	0,1954	Valid
	X3	0,847	0,1954	Valid
	X4	0,861	0,1954	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2024

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa semua indicator yang digunakan untuk mengukur variabel



– variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi lebih besar dari $r_{tabel} = 0,1954$ (nilai r tabel untuk $n = 72$), sehingga semua pernyataan dari setiap indicator dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Rekrutmen (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	5

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2024

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel Rekrutmen sebesar 0,790. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha*

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	3

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2024

Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,728. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	5

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2024

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,756. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	4

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2024

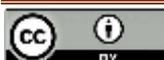
Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Model I

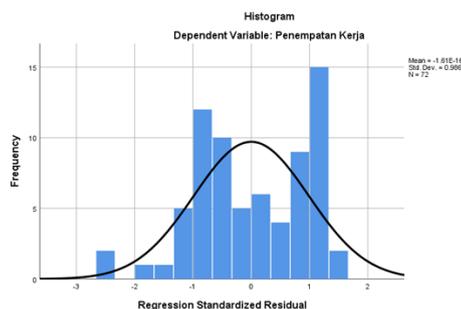
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05621992
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.112
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.024 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Penempatan



Kerja (Z) masing-masing memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,024. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dapat berkontribusi normal.



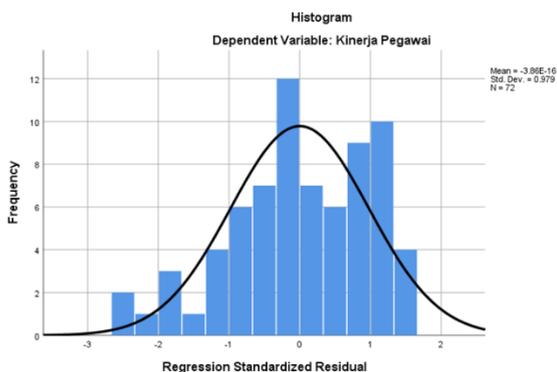
Gambar 1. Histogram Uji Normalitas Model I

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Model II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01123714
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.056
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2024

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Penempatan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai asimetri sigma dua ujung sebesar 0,200. Karena hasil asimetri sigma dua ujung variabel tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data - data tersebut dapat memberikan kontribusi normal.

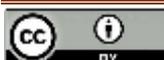


Gambar 2. Histogram Uji Normalitas Model II

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Model I

Model	Collinearity Statistics



	Tolerance	VIF
(Constant)		
Rekrutmen	.988	1.012
Pengalaman Kerja	.988	1.012

a. Dependent Variable: Penempatan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2024

Tabel 8 menunjukkan nilai VIF Rekrutmen sebesar 1,012 kurang dari 10 dan nilai VIF Pengalaman Kerja sebesar 1,012 kurang dari 10. Selain itu, nilai tolerabilitas Rekrutmen sebesar 0,988 lebih besar dari 0,01 dan nilai toleransi Pengalaman Kerja sebesar 0,988 lebih besar dari 0,01. Jadi, data menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas Model II

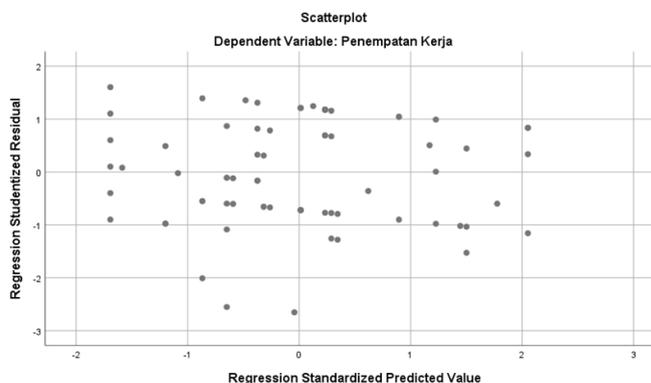
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	.974	1.027
	Pengalaman Kerja	.961	1.041
	Penempatan Kerja	.962	1.039

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2024

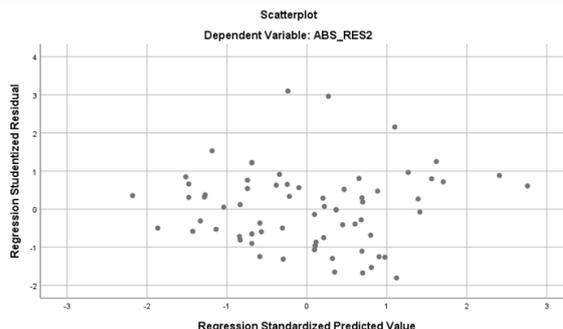
Nilai VIF Rekrutmen sebesar 1,027 kurang dari 10, nilai VIF Pengalaman Kerja sebesar 1,012 kurang dari 10, dan nilai VIF Penempatan Kerja sebesar 1,039 kurang dari 10. Selain itu, nilai tolerabilitas Rekrutmen sebesar 0,974 kurang dari 0,01, nilai pengalaman kerja sebesar 0,961 kurang dari 0,01, dan nilai tolerabilitas Penempatan Kerja sebesar 0,962 kurang dari 0,01. Jadi, data menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot Uji Heterokedastisitas Model I

Dengan menggunakan Tabel 9, dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan heterokedastisitas, karena signifikansi rekrutmen sebesar 0,745 di atas 0,05 dan signifikansi pengalaman kerja sebesar 0,676 di atas 0,05.



Gambar 4. Scatterplot Uji Heterokedastisitas Model II

Dengan menggunakan Uji Glesjer, Tabel 9 menunjukkan bahwa data tidak menunjukkan heterokedastisitas, karena signifikansi rekrutmen sebesar 0,014 lebih besar dari 0,05, signifikansi pengalaman kerja sebesar 0,103 lebih besar dari 0,05, dan signifikansi penempatan kerja sebesar 0,314 lebih besar dari 0,05.

Uji Analisis Jalur

Tabel 10. Hasil Uji Analisis jalur

Correlations				
		Rekrutmen	Pengalaman Kerja	Kinerja Pegawai
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.108	.277*
	Sig. (2-tailed)		.364	.019
	N	72	72	72
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.108	1	.117
	Sig. (2-tailed)	.364		.329
	N	72	72	72
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.277*	.117	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.329	
	N	72	72	72

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

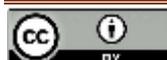
Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, analisis korelasi substruktur I adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan antara variabel eksogen rekrutmen dan pengalaman kerja memiliki nilai koefisien korelasi positif 0,108, yang menunjukkan hubungan yang kuat dan searah. Searah berarti variabel Pengalaman Kerja juga dinilai tinggi jika nilai rekrutmennya tinggi, dan sebaliknya. Selain itu, korelasi antara dua variabel tersebut signifikan, karena angka (sig.) penelitian adalah $0,364 > 0,05$.
- 2) Koefisien korelasi antara Rekrutmen dan Kinerja Pegawai adalah 0,277, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Rekrutmen (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) sangat kuat dan searah, karena hasil koefisien korelasi positif. Artinya, variabel Rekrutmen memiliki nilai yang tinggi sedangkan variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai yang rendah juga. Karena angka (sig.) penelitian adalah $0,019 < 0,05$, korelasi dua variabel tersebut juga signifikan.
- 3) Hubungan antara variabel Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki nilai koefisien korelasi positif sebesar 0,117, yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut cukup kuat dan searah. Searah berarti variabel Kinerja Pegawai dinilai tinggi jika nilai pengalaman kerjanya tinggi, dan sebaliknya. Selain itu, korelasi antara dua variabel tersebut signifikan, karena angka (sig.) penelitian adalah $0,329 > 0,05$.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa hubungan antar variabel yang memengaruhi kinerja dan penempatan karyawan. Pertama, variabel pengangkatan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti pengangkatan karyawan yang tepat dapat secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menandakan pentingnya proses pengangkatan yang efektif dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Selanjutnya, pengalaman kerja juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh ini tidak signifikan. Ini mengindikasikan bahwa meskipun pengalaman kerja sedikit berkontribusi terhadap peningkatan kinerja,



faktor ini bukanlah pendorong utama dalam peningkatan kinerja secara signifikan.

Variabel pengangkatan juga memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap penempatan karyawan, yang mungkin menunjukkan bahwa penempatan karyawan tidak sepenuhnya bergantung pada proses pengangkatan yang dilakukan. Demikian pula, pengalaman kerja berdampak positif namun tidak signifikan terhadap penempatan karyawan, menandakan bahwa meskipun pengalaman memiliki pengaruh positif dalam penempatan, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan penempatan yang optimal.

Ketika dilihat dalam konteks karyawan yang sudah dipekerjakan, baik pengangkatan maupun pengalaman kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan saat dipekerjakan, namun pengaruh ini tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa setelah karyawan mulai bekerja, pengaruh dari pengangkatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja mereka sedikit menurun seiring berjalannya waktu.

Terakhir, variable kinerja karyawan menunjukkan dampak positif namun tidak signifikan terhadap penempatan karyawan. Artinya, meskipun kinerja yang baik berkontribusi positif terhadap penempatan, hal tersebut bukanlah faktor dominan dalam keputusan penempatan karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menggaris bawahi bahwa pengangkatan merupakan satu-satunya variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, variable-variabel lainnya termasuk pengalaman kerja dan kinerja itu sendiri hanya memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap kinerja atau penempatan karyawan, mengindikasikan adanya faktor lain yang lebih berpengaruh dalam menentukan hasil tersebut.

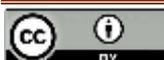
Saran

Adapun saran yang dapat diajukan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan :

- 1) Peneliti yang ingin melakukan penelitian ini diharapkan untuk melihat dan mempelajari masalah-masalah yang terjadi pada Perumda Tirtauli Kota Pematang Siantar khususnya dan masalah lainnya pada umumnya dengan menambahkan variabel tambahan. Untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat, juga disarankan untuk mencoba menggunakan metode kualitatif.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Perumda Tirtauli Kota Pematang Siantar harus menggunakan sistem rekrutmen terbaru dan memperhatikan pengalaman kerja setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Pritasari K, dkk. (2023). "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Karawang". Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Vol.3, No.3 Agustus 2023. e-ISSN 2962 – 4797.
- Al-Fatih, S., Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>
- Alicia A Parera. (2021). "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut". *Productivity*, Vol.2 No.5.
- Alwinda Edo Tekkay, dkk. (2022). "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brawijaya Group Indonesia". *Jurnal EMBA* Vol.10 No.1 Januari 2022.
- Anak Agung Dwi Widyani. (2020). "Pengaruh Rekrutmen Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar". *Jurnal Widya Manajemen*, Pebruari 2020, Vol.2 (No.1)
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Febri Onika. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Pasar Jaya Di Sunter, Jakarta Utara". *eprints kwik kian gie, Institutional Bisnis Dan Informatika*.
- Giofany Tijow, dkk. (2021). "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 1, 2021. e-ISSN. 2723 – 0112
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The Effect Of Recruitment And Selection On Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106
- Govinda F.B. Muntu, dkk. (2020). "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja



- Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”. *Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020*. ISSN 2303 – 1174.
- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Irfioni Cornely Islami, dkk. (2023). “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *JEMI Vol.23 No.1/Juni/2023*
- Kastianingsih, N. M., & Artisti, V. N. (2024). Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPSBU Lembang. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 119-130
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinumbah. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298
- Putri Aminah. (2024). “Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mutiara Anugerah Alam”. *Repositori UNISMA Bekasi*.
- Rajagukguk, J., Siagian, E. M., & Simanjuntak, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 5(2), 82–89. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v5i2.810>
- Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55-66
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Via, B. L., Simatupang, P., & Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(2), 101 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i2.431>
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143-151