

**ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI PADA  
PT. ALBEA RIGID PACKAGING SURABAYA**

**Dea Galuh Handini**

[deagaluhhandini@gmail.com](mailto:deagaluhhandini@gmail.com)

PT. Albea Rigid Packaging Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the effect of recruitment and job placement on employee performance through competence at PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. The unit of analysis in this study were all employees of PT. Albea Rigid Packaging Surabaya, totaling 120 respondents. Samples were taken using a saturated or census sampling technique. Data analysis was performed using statistics with SPSS 22.00 software. Based on the results of validity and reliability, it was found that each variable was declared valid and reliable and had fulfilled the classical assumption test. This study uses the Path Analysis method (path analysis). Based on the results of data analysis using the T test, the results obtained are that recruitment directly has a positive and significant effect on competence; job placement directly has a positive and significant effect on competence; recruitment directly has a positive and significant effect on employee performance; job placement directly has a positive and significant effect on employee performance; competence directly has a positive and significant effect on employee performance; indirect recruitment through competence has a positive and significant effect on employee performance; and work placement indirectly through competence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.*

**Keyword:** *recruitment, job placement, competence, employee performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Albea Rigid Packaging Surabaya yang berjumlah 120 responden. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu *software SPSS 22.00*. Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas didapatkan hasil bahwa masing-masing variabel dinyatakan valid dan reliabel serta telah memenuhi uji asumsi klasik. Penelitian ini menggunakan metode *Path Analysis* (analisis jalur). Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji T, didapatkan hasil yaitu rekrutmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi; penempatan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi; rekrutmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; penempatan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; rekrutmen secara tidak langsung melalui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan penempatan kerja secara tidak langsung melalui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.

**Kata kunci:** rekrutmen, penempatan kerja, kompetensi, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, diperlukan adanya faktor-faktor peningkatan seperti kinerja, kualitas kerja, dan motivasi kerja. Adapun kinerja dan produktivitas karyawan yang tinggi juga merupakan salah satu faktor dari sumber daya yang berkualitas (Sakban dkk, 2019). Sedangkan kompetensi menurut Mulyasa (2004), merupakan suatu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap terhadap cara berpikir dan bertindak. Sehingga, Kompetensi dapat menjadi salah satu faktor pengaruh dari prestasi kerja atau kinerja seseorang (Kurniawan et al, 2018). Prinsip *the right man on the right place* akan tercapai apabila personil yang ditugaskan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan jabatan yang tersedia (Khaerudin et al, 2018). Kompetensi pegawai dapat berpengaruh positif dalam hal penempatan kerja, guna meningkatkan prestasi kerja maka penempatan kerja juga harus mengikuti latar belakang pendidikan yang ada. Dasar dari penempatan kerja dapat dilihat dari aspek pendidikan, pengalaman, kemampuan dan bakat calon karyawan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Penempatan kerja memiliki dampak pada kegiatan kerja yang lebih efektif dan efisien. Penempatan kerja merupakan sebuah proses menugaskan atau mengisi suatu posisi/jabatan tertentu dalam sebuah perusahaan (Sukardi et al, 2021).

Sedangkan menurut Khaerudin et al (2018), penempatan pegawai merupakan suatu kegiatan pengalokasian pegawai pada jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan, ketrampilan, dan keahliannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengisi suatu kekosongan pekerjaan dengan memperhatikan jumlah

karyawan yang dibutuhkan, kapan dibutuhkannya karyawan, serta kriteria apa yang dibutuhkan dalam organisasi tersebut (Sarinah et al, 2016).

Penelitian terdahulu oleh Suwanto dan Subyantoro (2019) menyatakan, rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan ada anggapan kuat bahwa, jalur korelasional antara rekrutmen karyawan dan kinerja karyawan bersifat tidak langsung. Menurut Palembang dan Pandowo (2017), rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Noer dkk (2017) menyatakan bahwa, rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sebanding pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto dan Subyantoro (2019) yang menyatakan bahwa, rekrutmen tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Khaerudin (2018) menyatakan bahwa, variabel penempatan karyawan dapat mempengaruhi kinerja sebesar 18,4%, sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model persamaan, sedangkan variabel kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,2%, sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model persamaan.

PT. Albea Rigid Packaging Surabaya memiliki dukungan dari 15000 sumber daya manusia unggul dan kompeten yang dapat menunjang keunggulan bersaing perusahaan ini dalam bidang produksi kemasan, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu kunci keberhasilan yang dimiliki dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. PT. Albea Rigid Packaging Surabaya dalam melakukan perekrutan karyawan tidak secara berkala,

berdasarkan kriteria kebutuhan karyawan apa yang pada saat itu dibutuhkan oleh perusahaan, dan apabila adanya *turn-over*. Penempatan kerja ditentukan berdasarkan kompetensi dari masing-masing karyawan. Penyusutan tenaga kerja pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya dapat terjadi karena berbagai macam hal salah satunya seperti, karyawan yang telah pensiun, meninggal dunia, ataupun di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena alasan tertentu. Oleh karena itu dilakukan proses rekrutmen karyawan baru untuk menggantikan posisi kerja yang kosong.

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja ialah sebagai hasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Indrasari, 2017). Dimensi kinerja karyawan menurut John Miner dalam Edison, dkk (2017), sebagai berikut:

1. Kualitas meliputi, tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
2. Kuantitas meliputi, jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja meliputi, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerja sama dapat bekerja sama dengan orang lain saat sedang melakukan suatu pekerjaan.

### Kompetensi

Kompetensi adalah hal yang berhubungan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan sikap yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Keberhasilan yang diperoleh karyawan juga merupakan hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di suatu organisasi (Mannayong, 2019). Tiga dimensi kompetensi menurut Edison, dkk (2017:143) menjelaskan bahwa, untuk memenuhi unsure kompetensi seorang

karyawan harus memenuhi ketiga unsur berikut, yaitu:

- a) Pengetahuan (*knowledge*), didapatkan dari belajar formal dan atau pelatihan-pelatihan terkait bidang pekerjaannya.
- b) Keahlian (*skill*), memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Selain ahli, juga harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- c) Sikap (*attitude*), menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif dalam bertindak, merupakan elemen penting karena dapat berpengaruh terhadap citra perusahaan.

### Rekrutmen

Rekrutmen merupakan tahapan awal dalam meningkatkan kekuatan dalam suatu organisasi atau suatu proses yang diawali dengan keinginan untuk mengisi lowongan yang tersedia hingga pelamar memasukkan berkas lamaran (Syafri dan Alwi, 2014). Indikator-indikator dari variable proses rekrutmen menurut Hasibuan (2011:41), sebagai berikut:

1. Dasar sumber penarikan pegawai: suatu proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan/ pelamar yang mampu melamar sebagai karyawan.
2. Sumber pegawai: dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih kosong dapat melalui dua sumber (rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal).
3. Metode penarikan karyawan, terdapat 2 metode penarikan karyawan, yaitu:
  - a. Metode tertutup, ketika penarikan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu saja.
  - b. Metode terbuka, ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan cara memasang iklan pada media massa, cetak, amupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat,

diharapkan banyak lamaran yang masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualifikasi lebih besar.

### **Penempatan Kerja**

Penempatan kerja adalah proses menempatkan seseorang pada posisi tertentu yang telah dipilih untuk pekerjaan tertentu. Setelah surat lamaran kerja diberikan, tahap selanjutnya adalah menempatkan staff yang baru direkrut kedalam bidang spesialisasi tersebut. Staf profesional kemudian akan mengambil alih untuk mengetahui bidang keterampilan dan pengetahuan calon karyawan yang cocok, menekankan bahwa calon karyawan harus ditempatkan secara objektif untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Stephen *et al*, 2019). Indikator penempatan kerja menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013), antara lain:

1. Pendidikan, minimum yang disyaratkan (meliputi, pendidikan yang seharusnya dan pendidikan alternatif misalnya pendidikan tambahan untuk mengisi syarat pendidikan yang seharusnya).
2. Pengetahuan kerja, yang harus dimiliki oleh tenaga kerja agar dapat melakukan suatu pekerjaan. Indikatornya meliputi, pengetahuan mendasari keterampilan, peralatan kerja, prosedur pekerjaan, dan metode proses pekerjaan.
3. Ketrampilan kerja, kecakapan atau keahlian, untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktik. Indikatornya meliputi, keterampilan mental, keterampilan fisik, keterampilan sosial, dan status perkawinan.
4. Pengalaman kerja, untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu.
5. Usia, perlu dipertimbangkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan.

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan

pada bab sebelumnya maka, jenis penelitian ini menggunakan jenis eksplanatori, yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi dalam hipotesis penelitian. Tujuannya untuk dapat menjelaskan adanya hubungan kausal yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga dapat menjelaskan pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. Penelitian ini dilakukan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya yang beralamat di Jl. Rungkut Industri IV No. 23, Rungkut Tengah, Kecamatan Gunung Anyar, Surabaya, Jawa Timur.

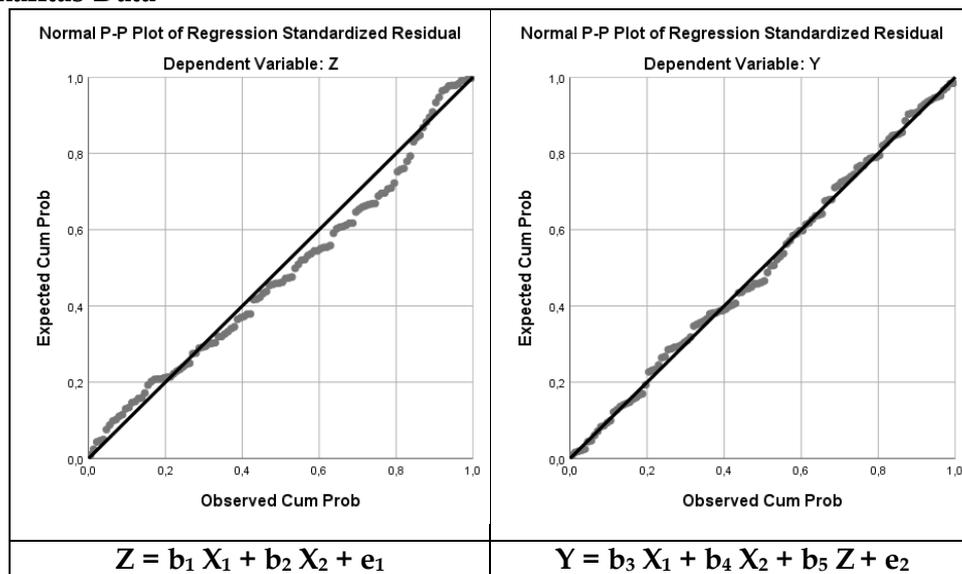
Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Albea Rigid Packaging Surabaya sebanyak 120 karyawan (responden) dari divisi *packaging*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling*, dengan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (teknik sensus), menggunakan penyebaran kuisisioner melalui google form atau secara langsung. Kuisisioner tersebut diberikan kepada karyawan PT. Albea Rigid Packaging Surabaya, kemudian responden akan mengisi kuisisioner tersebut sesuai dengan pendapat dan karakteristiknya. Kemudian, hasil jawaban dari responden akan dimasukkan dalam bentuk tabel pada *Microsoft Office Excel* untuk diolah kembali pada *software SPSS 22* hingga mendapatkan hasil yang diinginkan. Kuisisioner yang akan digunakan merupakan kuisisioner langsung dan tertutup dengan menggunakan penilaian atas kuisisioner kecerdasan emosi yang diisi oleh responden berdasarkan Robert F. Cooper, yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penilaian 1-4 (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat

setuju) dengan menghilangkan jawaban tengah (netral) karena, memiliki penafsiran ganda, jawaban netral tidak memiliki ketegasan pendapat responden kearah setuju atau tidak setuju, responden memiliki kecenderungan memilih jawaban

netral. Terdapat empat respon jawaban pada kuisioner yang harus dipilih salah satunya oleh responden. Setelah itu, teknik analisa data akan dilakukan setelah semua data terkumpul.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data



Gambar Probability Plot

Sumber: Data diolah

Berdasarkan *probability plot* pada kedua model dapat diketahui bahwa plot-plot residual menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini berarti residual dinyatakan berdistribusi normal. Dengan

demikian asumsi normalitas terpenuhi. Namun untuk membuktikannya kembali akan dilakukan uji statistik dengan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel Uji Normalitas

Model	Kolmogorov-Smirnov Z	Probabilitas
Kompetensi	0,081	0,052
Kinerja	0,043	0,200

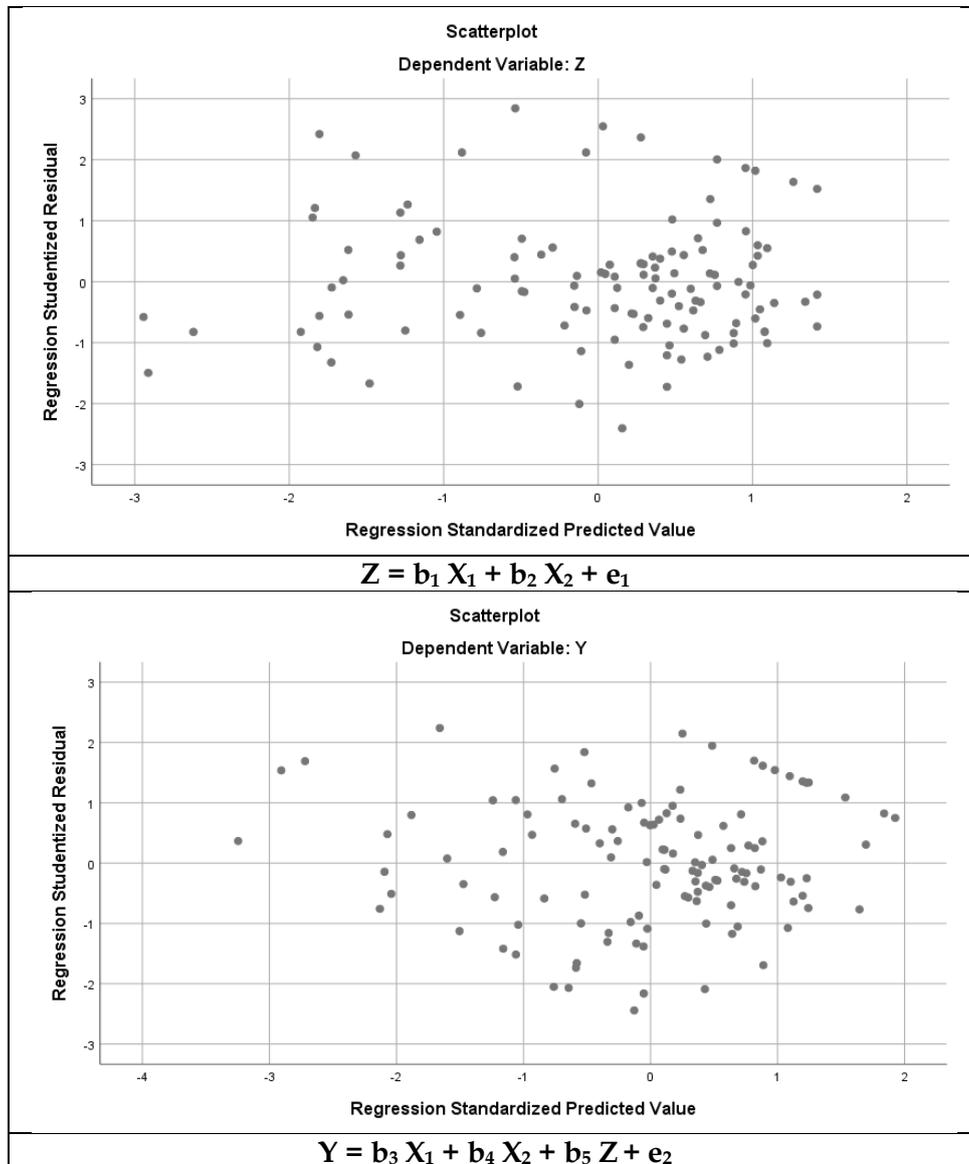
Sumber: Data diolah

Uji normalitas model Kompetensi dan Kinerja menghasilkan statistik uji *Kolmogorov Smirnov* masing-masing sebesar 0,081 dan 0,043 dengan probabilitas masing-masing sebesar 0,052 dan 0,200.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada semua model menghasilkan probabilitas > *level of significant* ( $\alpha=5\%$ ), sehingga  $H_0$  diterima. Hal ini berarti residual pada model Kompetensi dan Kinerja dinyatakan

berdistribusi normal. Sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

### Uji Heterokedastisitas



**Gambar Scatter Plot**

Sumber: Data diolah

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatter plot* dapat diketahui bahwa titik-titik residual yang dihasilkan oleh kedua model menyebar kurang acak tetapi tidak membentuk pola tertentu.

Dengan demikian untuk membuktikan ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada kedua model dilakukan statistik uji *Breusch Pagan*.

**Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Chi Square	Sig.
Kompetensi (Z)	1,944	0,163
Kinerja (Y)	1,539	0,215

Sumber: Data diolah

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *Breusch Pagan* dapat diketahui bahwa nilai *probability* yang dihasilkan oleh semua model lebih besar dari *significant Alpha* 5% atau 0.05.

Sehingga dapat disimpulkan residual bersifat Homoskedastistik. Dengan demikian asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	VIF	
	Model Kompetensi	Model Kinerja
Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	1,326	1,473
Penempatan Kerja (X <sub>2</sub> )	1,326	1,560
Kompetensi (Z)	-	1,565

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel independent menghasilkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Dengan

demikian dapat dinyatakan bahwa semua model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Sehingga asumsi multikolinieritas terpenuhi

### Persamaan Regresi

Tabel Persamaan Regresi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koef.	T -statistics	Prob.
Constant	Kompetensi	0,940	3,783	0,000
Rekrutmen	Kompetensi	0,263	3,607	0,000
Penempatan Kerja	Kompetensi	0,346	4,543	0,000
Constant	Kinerja Karyawan	0,078	0,251	0,802
Rekrutmen	Kinerja Karyawan	0,196	2,160	0,033
Penempatan Kerja	Kinerja Karyawan	0,276	2,828	0,006
Kompetensi	Kinerja Karyawan	0,418	3,819	0,000

Sumber : Data diolah

#### Model Struktural :

$$Z = 0,940 + 0,263 X_1 + 0,346 X_2$$

$$Y = 0,078 + 0,196 X_1 + 0,276 X_2 + 0,418 Z$$

#### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

#### Koefisien Determinasi

*Goodness of fit Model* dalam analisis Path dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi Total ( $R_m^2$ ).

Tabel *Goodness of fit Model*

Model	R <sup>2</sup>
$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$	0,361
$Y = b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Z + e_2$	0,414
$R_m^2 = 1 - ((1 - R_Z^2) * (1 - R_Y^2))$ $R_m^2 = 1 - ((1 - 0,361) * (1 - 0,414)) = 0,626$	

Sumber: Data diolah

*R-square* pada model *Perceived Value* bernilai 0,361 atau 36,1%. Hal ini dapat

menunjukkan bahwa keragaman variabel Kompetensi mampu dijelaskan oleh

variabel Rekrutmen dan Penempatan Kerja sebesar 36,1%, atau dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kompetensi sebesar 36,1%, sedangkan sisanya sebesar 63,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

*R-square* model Kinerja bernilai 0,414 atau 41,4%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman variabel Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompetensi sebesar 41,4%, atau dengan kata lain kontribusi pengaruh variabel Rekrutmen, Penempatan Kerja,

dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 41,4%, sedangkan sisanya sebesar 58,6% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Total ( $R_m^2$ ) bernilai 0,626 atau 62,6%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kemampuan semua variabel independen dalam penelitian ini untuk menjelaskan variabel dependen dalam kategori cukup tinggi. Sisanya sebesar 37,4% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel Hasil Uji T Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kompetensi**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koef.	T -statistics	Prob.
Rekrutmen	Kompetensi	0,307	3,607	0,000
Penempatan Kerja	Kompetensi	0,386	4,543	0,000

Sumber: Data diolah

Model struktural yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$\text{Kompetensi} = 0,307 \text{ Rekrutmen} + 0,386 \text{ Penempatan Kerja}$$

**Tabel Hasil Uji T Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koef.	T -statistics	Prob.
Rekrutmen	Kinerja Karyawan	0,186	2,160	0,033
Penempatan Kerja	Kinerja Karyawan	0,251	2,828	0,006
Kompetensi	Kinerja Karyawan	0,340	3,819	0,000

Sumber : Data diolah

Model Struktural yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$\text{Kinerja} = 0,186 \text{ Rekrutmen} + 0,251 \text{ Penempatan Kerja} + 0,340 \text{ Kompetensi}$$

**Tabel Pengaruh Tidak Langsung**

Eksogen	Estimate	Std.Error	T Statistics	Prob.
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,104	0,042	2,505	0,014
$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$	0,131	0,049	2,658	0,009

Sumber : Data diolah

### Pembahasan

#### Pengaruh Rekrutmen terhadap Kompetensi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi karyawan. Artinya semakin baik atau efektif proses rekrutmen

akan mendapatkan Kompetensi karyawan yang semakin baik pula.

#### Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kompetensi Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

penempatan kerja terhadap Kompetensi karyawan. Artinya semakin baik perusahaan menempatkan karyawannya maka akan menaikkan kompetensi kerja karyawan. Penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan karyawan menampilkan produktivitas kerja yang rendah, merasa jenuh dan bosan sehingga sulit mencapai kinerja yang diharapkan.

### **Rekrutmen Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya semakin baik proses perekrutan dalam sebuah perusahaan maka akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan.

### **Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya jika perusahaan menempatkan karyawan tepat sesuai dengan kemampuan dan posisi karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan. karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuannya akan memberikan hasil pekerjaan yang terbaik karena karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan secara maksimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **Kompetensi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini didapatkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan

di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

### **Rekrutmen Berpengaruh Signifikan secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini didapatkan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi karyawan. Semakin efektif Rekrutmen karyawan dalam perusahaan akan meningkatkan kompetensi karyawan karena karyawan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

### **Penempatan Kerja Berpengaruh Signifikan secara Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompetensi Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini didapatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kompetensi karyawan. Artinya semakin baik perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai akan meningkatkan kompetensi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan Kompetensi yang kinerja yang optimal dipengaruhi oleh faktor-faktor dari kompetensi yang sesuai dengan area pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dengan demikian kompetensi sebagai karakteristik individual diperlukan untuk mencapai kinerja efektif dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Oleh sebab itu, Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandarisasi harus diupayakan

semaksimal mungkin. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan.

## SIMPULAN

Deskripsi dari masing-masing variabel dalam penelitian ini disimpulkan:

- Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan guna mendapatkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang diharapkan.
- Penempatan kerja adalah bagian dari proses perencanaan sumber daya manusia untuk orang-orang yang tepat dengan pekerjaan atau jabatan yang tepat sesuai spesifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai penentuan posisi kerja.
- Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil dalam pelaksanaan kegiatan kerja yang telah dicapai oleh sumber daya manusia atau tenaga kerja.
- Kompetensi adalah suatu kombinasi dari pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dimiliki oleh setiap manusia yang dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas kerja.

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Kerja pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. Semakin baik Rekrutmen maka semakin tinggi kompetensi karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. Semakin baik Penempatan Kerja maka meningkatkan kompetensi karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. Semakin baik proses rekrutmen maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. Semakin baik Penempatan Kerja maka meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. Semakin tinggi Kompetensi karyawan maka meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya. Rekrutmen melalui Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya.

Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Albea Rigid Packaging Surabaya melalui Kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison E, Anwar Y, dan Komariyah I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Khaerudin, Rivai A, and Riyanto M. 2018. *The Effect of Placement And Competency On Performance Through Employee Commitment In Financial Center Office Ministry Of Defense Indonesia*. IOSR Journal of Business and Mangement (IOSR-JBM), e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, Volume 20, Issue 2, Ver. VIII (February, 2018), PP 54-61.
- Kurniawan DA, Guswandi, and Sodikin A. 2018. *The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity*. International Journal of Research Science and Management, ISSN: 2349-5197.
- Mannayong J and Haerul. 2019. *Analysis of Employee Competency Development at the Corporate Headquarters of*

- Makassar Raya Makassar City Market*.  
 Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 6, No. 2, July-December 2019, Pages 137-144, p-ISSN: 2407-1765, e-ISSN: 2541-1306.
- Mulyasa E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT. Rinaja Rosdakarya.
- Noer SWP, Trang I, dan Uhing Y. 2017. *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA, Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal 697-705, ISSN 2303-1174.
- Palembang AVT, Nelwan OS, dan Pandowo M. 2017. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado)*. Jurnal EMBA, Vol. 5 No. 3 September 2017, Hal 3479-3488, ISSN 2303-1174.
- Sakban S, Nurmali I, dan Bin Ridwan R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, Volume 2, Nomor 1, e-ISSN: 2598-5159, p-ISSN: 2598-0742, Hal. 93, 94.
- Sarinah, Gultom RS, and Thabah AA. 2016. *The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air*. Jurnal manajemen transportasi & Logistik (JMTranslog), Vol. 03, No. 1, Maret 2016, ISSN: 2355-4721.
- Stephen EG, Cinjel DN, Apikins MW, and Samuel IA. 2019. "Recruitment, Selection, and Placement of Human Resource in International Civil Service Commission". *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)* (2019) Volume 48, No 4, pp 188-200.
- Sukardi, Aryanti W, Djumarno, Herminingsih A, and Kasmir. 2021. *Employee Achievement Impact: Placement, Competency, and Motivation as Intervening Variables*. *Journal of Applied Management (JAM)*, Volume 19, Number 3.
- Suwarto FX dan Subyantoro A. 2019. *The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance*. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, Vol. 7, No. 7, July 2019, 126-134, E-ISSN 2308-9830, P-ISSN 2410-0595.
- Syafriz W dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press. Hal 45-49.
- Yuniarsih T dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.