

## ***E-RECRUITMENT, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN***

**<sup>1</sup>Sri Langgeng Ratnasari**

Program Studi Magister Universitas Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan

Email: [sarisucahyo@yahoo.com](mailto:sarisucahyo@yahoo.com)

**<sup>2</sup>Puji Rahayu Suryadinata**

Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan

Email: [pujirahayusuryadinata1202@gmail.com](mailto:pujirahayusuryadinata1202@gmail.com)

**<sup>3</sup>Yannik Ariyati**

Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan

Email: [yannik\\_ariyati@yahoo.co.id](mailto:yannik_ariyati@yahoo.co.id)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of: e-recruitment on employee performance, selection on employee performance, employee placement on employee performance, and e-recruitment, selection, and employee placement on employee performance. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study are 50 employees recruited using e-recruitment. The sampling technique used a saturated sample. The results showed that E-Recruitment had a positive and significant effect on the performance of PT. Cakra Mandiri Perkasa, Selection has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Cakra Mandiri Perkasa, and Employee Placement have a positive and significant impact on the performance of PT. Mighty Independent Chakra. The influence of E-Recruitment, Selection and Placement of Employees has a positive and significant effect on the Employee Performance of PT. Cakra Mandiri Perkasa.*

**Keyword:** *E-Recruitment, Selection, and Placement of Employees*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh: *e-recruitment* terhadap kinerja karyawan, seleksi terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan *e-recruitment*, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian yakni karyawan yang direkrut menggunakan *e-recruitment* sebanyak 50 karyawan. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *E-Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa, Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa, dan Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa. Pengaruh *E-Recruitment*, Seleksi dan Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa.

**Kata Kunci:** *E- Recruitment, Seleksi, dan Penempatan Karyawan*

### **1. Pendahuluan**

Perkembangan teknologi dan informasi membawa perubahan pada rekrutment dan prosesnya, yang pada awalnya tradisional menjadi *e-recruitment*. Hal ini

sejalan dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, maka perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang terampil sehingga dapat membawa perusahaan berkembang dan bersaing dengan

perkembangan teknologi, pada aspek rekrutmen karyawan merupakan salah satu bagian terpenting dan memiliki pengaruh perkembangan dan kemajuan pada perusahaan. Pada proses rekrutmen yang seringkali menjadi permasalahan adalah hasil rekrutmen yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dimana hal ini dapat menghambat perkembangan perusahaan. Banyak perusahaan yang ada di Indonesia dan termasuk PT. Cakra Mandiri Perkasa telah mengikuti sistem *E-Recruitment* untuk menghemat waktu pencari kerja, membantu dan meningkatkan keberhasilan pada proses rekrutmen, yakni dengan melakukan pengurangan pada jumlah pelamar yang terlihat kurang bahkan tidak memenuhi persyaratan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Cakra Mandiri Perkasa, banyak terdapat adanya data pelamar yang masih mengirimkan lamaran pekerjaan melalui kantor pos bahkan ada yang datang langsung ke perusahaan. Hal ini sangatlah menyulitkan *recruiter* dalam melakukan pengecekan pada data yang melamar pekerjaan. Hal yang ini menimbulkan penumpukan data pelamar.

Meskipun dengan adanya *E-Recruitment* yang menawarkan adanya banyak kemudahan, namun perusahaan harus tetap untuk berhati-hati dan harus menggunakan strategi dengan benar. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen harus dapat sejalan dengan visi, misi, dan nilai dari perusahaan. Hal ini dapat kita simpulkan bahwa dengan adanya *E-Recruitment* memberikan kemudahan baik bagi pelamar maupun perusahaan.

*E-Recruitment* adalah sebuah proses rekrutmen yang dilakukan secara *online* dan mengacu pada posting informasi lowongan pada situs *web* perusahaan maupun *website vendor*. Rekrutmen *online* memungkinkan seorang pelamar untuk bisa mengirimkan lamaran mereka dengan media elektronik, dengan menggunakan *e-mail* atau dalam bentuk beberapa format secara elektronik, Gamalaki (2013). Dengan demikian, maka dapat menghemat biaya dan waktu serta

perusahaan memiliki peluang memperoleh karyawan yang cocok, dan sesuai apabila dikaitkan dengan kebutuhan.

Proses seleksi adalah kegiatan yang berlanjut dari proses *e-recruitment* yang sudah dilakukan oleh perusahaan pada periode sebelumnya. Hal ini berarti hasil *e-recruitment* digunakan perusahaan untuk memilih dan menentukan, mana yang memenuhi kualifikasi dan layak, seperti yang diharapkan.

Apabila proses seleksi yang dilaksanakan perusahaan dengan baik, maka akan diperoleh kepuasan, semangat, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia yang dimiliki tersebut, dimana setiap karyawan diharapkan bisa melanjutkan pekerjaannya dengan baik, dan hal itu memerlukan semangat kerja, kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja akan tercapai, apabila karyawan yang dimiliki perusahaan merupakan hasil dari seleksi yang baik dan tepat.

Apabila proses seleksi sudah dilakukan, maka karyawan yang diterima maka harus ditempatkan sesuai dengan bidang ilmu, kemampuan, dan pengalaman yang dimilikinya.

Penempatan karyawan di perusahaan harus dilakukan dengan efektif dan efisien, hal ini agar dapat menunjang ketercapaiannya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, maka penempatan karyawan harus memenuhi seluruh kriteria, keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan pelatihan yang pernah diikutinya, keadaan fisik, bakat serta karakter karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Cakra Mandiri Perkasa, Jika proses *e-recruitment* yang tidak sesuai dengan di harapkan maka dapat menghambat dan berpengaruh terhadap proses seleksi dan penempatan karyawan. Data terlihat pada Tabel 1 dan 2, pada tabel tersebut dijelaskan tentang sistem *e-recruitment*, seleksi, dan penempatan karyawan.

**Tabel 1**  
**Jumlah dari Karyawan Diterima Melalui E-Recruitment Pada PT. Cakra Mandiri Perkasa**

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang Diterima
1	Maret	5
2	April	10
3	Mei	8
4	Juni	6
5	Juli	7
6	Agustus	8
7	September	6

Sumber: PT. Cakra Mandiri, 2021

Pada Tabel 1 terlihat jumlah karyawan yang diterima pada PT. Cakra Mandiri Perkasa dari bulan Maret menunjukkan bahwa jumlah karyawan perusahaan yang diterima sebanyak adalah 5 karyawan. Bulan April karyawan perusahaan yang diterima adalah 10 karyawan. Jumlah karyawan yang diterima bulan Mei ada 8 karyawan. Bulan Juni karyawan perusahaan yang diterima adalah 6 karyawan. Bulan Juli karyawan perusahaan yang diterima adalah 7 karyawan. Bulan Agustus jumlah karyawan perusahaan yang diterima adalah 8 karyawan. Bulan September jumlah karyawan yang diterima sebanyak 6 karyawan.

Hasil survei yang dilakukan pada karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Survei Pada Karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa**

No	Karakteristik	Skor	Jumlah	Persentase
1	<i>E-Recruitment</i>	Tinggi	59	39,3%
		Sedang	66	44%
		Rendah	25	16,7%
		<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
2	Seleksi	Tinggi	75	50%
		Sedang	56	37%
		Rendah	19	13%
		<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

3	Penempatan Karyawan	Tinggi	80	40%
		Sedang	97	48,5%
		Rendah	23	11,5%
		<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
4	Kinerja Karyawan	Tinggi	89	44,5%
		Sedang	88	44%
		Rendah	23	11,5%
		<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Penelitian ini dibatasi pada permasalahan karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa, agar memudahkan peneliti untuk mendapatkan data.

### Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis berikut ini: H1: *E-Recruitment* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H2: Seleksi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H3: Penempatan Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. H4: *E-Recruitment*, Seleksi, dan Penempatan Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Metode Penelitian

### a. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Cakra Mandiri Perkasa yang direkrut menggunakan *e-recruitment* berjumlah 50 karyawan.

### b. Sampel

Sampel penelitian adalah seluruh populasi sebanyak 50 karyawan, dengan Teknik sampling sensus.

### c. Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini merupakan konstruk *latent* yang terdiri dari: variabel eksogen (X1, X2, dan X3) dan variabel endogen (Y).

Variabel eksogen X1 yakni *E-recruitment*, X2 yakni Seleksi, X3 adalah Penempatan Karyawan Y yakni kinerja karyawan.

### d. Analisis Data

### 1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi pearson moment antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Suatu butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai korelasi item butir dibandingkan dengan skor total signifikan, pada tingkat signifikan kritis sekitar 0,30.

### 2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji *alpha cronbach*. Sugiyono (2017) apabila nilai  $\alpha > 0,7$  maka hal ini berarti bahwa reliabilitas instrument mencukupi (*sufficient reliability*), apabila  $\alpha > 0,80$  maka seluruh item instrument dikatakan reliabel, dan konsisten, karena instrument memiliki reliabilitas kuat.

### 3) Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Multikolenearitas

Uji multikolenieritas yaitu uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebasnya.

Model regresi yang baik memiliki kriteria yang seharusnya adalah tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Apabila variabel bebas yang digunakan saling berkorelasi, maka variabel-variabel pada penelitian ini tidak *orthogonal*.

Variabel *orthogonal* adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2018).

#### b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi pada penelitian terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain.

Apabila *variance* dari residual dari satu pengamatan ke satu pengamatan lain tetap, maka terjadi homoskedastisitas, dan apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2018).

Hasil pengujian heterokedasitas pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa tidak terjadi adanya heterokedasitas.

### 3. Pembahasan

#### 1) Uji Validitas

Hasil dari uji validitas pada penelitian ini membuktikan bahwa seluruh variabel eksogen yang terdiri dari: *E-Recruitment*, seleksi dan penempatan karyawan, sedangkan variabel Y adalah kinerja karyawan yang memiliki nilai indeks validitas  $> 0,30$ . Dengan demikian, maka semua variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, untuk pengujian reliabilitasnya dilakukan dengan uji *internal consistency*. Hal ini bertujuan untuk melakukan pengujian dengan cara menggunakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dilakukan analisis dengan teknik yang tertentu, (Sugiyono, 2017).

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach* dengan diolah menggunakan program SPSS *versi 25*. Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
<i>E-Recruitment</i>	0,826	Reliabel
Seleksi	0,760	Reliabel
Penempatan Karyawan	0,733	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,740	Reliabel
------------------	-------	----------

Sumber: Data diolah, 2022

Kriteria uji yaitu dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha*  $\geq 0,70$  maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut reliabel, apabila *cronbach's alpha*  $< 0,70$  maka data tersebut dapat dinyatakan tidak reliabel, (Ghozali, 2018).

Pada Tabel 2 dapat diperoleh nilai *cronbach's alpha e-recruitment* yakni 0,826, untuk Seleksi adalah 0,760, untuk Penempatan Karyawan sebesar 0,733 dan untuk Kinerja Karyawan adalah 0,740 dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa data mempunyai reliabilitas sangat baik.

### 3) Pengujian Asumsi Klasik

#### a) Hasil Pengujian Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi adanya korelasi yang kuat antar variabel-variabel independen yang diikutsertakan pada pembentukan model.

Gejala multikolonieritas dapat dilihat dengan cara menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk seluruh variabel.

- a. Apabila *tolerance value*  $> 0,10$ , *VIF*  $< 10$ , maka dinyatakan tidak terjadi Multikolonieritas.
- b. Apabila *tolerance value*  $< 0,10$ , *VIF*  $> 10$ , maka dinyatakan terjadi Multikolonieritas

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.966	.669		1.445	.155		
E-Recruitment X1	.546	.098	.508	5.582	.000	.148	6.738

Seleksi X2	.244	.062	.201	3.903	.000	.461	2.168
Penempatan Karyawan X3	.364	.111	.352	3.276	.002	.107	9.377

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2022

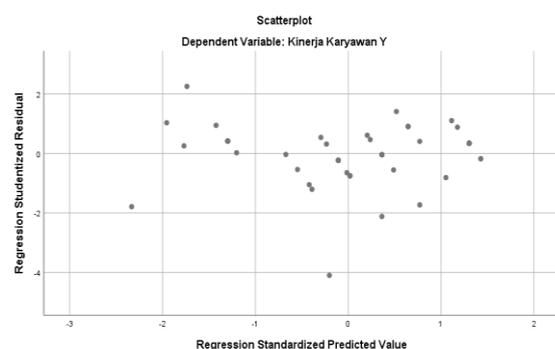
Pada Tabel 3 nilai *tolerance* menunjukkan variabel independen nilai *tolerance*  $> 0,10$  yaitu 0,148, 0,461 dan 0,107, hal ini berarti bahwa tidak adanya korelasi antar variabel independen.

Hasil perhitungan VIF menunjukan pada hal yang sama, dimana variabel independen memiliki nilai VIF  $< 10$  yakni 6,738, 2,168 dan 9,377.

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen pada penelitian ini (Ghozali, 2018).

#### b) Hasil Pengujian Heterokedastitas

Untuk melakukan deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, maka dapat digunakan dengan menggunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari *output* pada program SPSS versi 25. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa ada titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas di model regresi, (Ghozali, 2018).



Sumber: Data diolah, 2022

**Gambar 1 Grafik Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4**  
**Uji Heteroskedastisitas Glejser**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.092	.451		2.420	.020	
E-Recruitment X1	.066	.349	.962	.324	.148	6.738
Seleksi X2	-.042	-.259	-.125	-.260	.461	2.168
Penempatan Karyawan X3	-.075	-.290	-.567	-.581	.107	9.377

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pada Gambar 1 terlihat bahwa grafik memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak, dan tidak membentuk suatu pola tertentu dengan jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi penyimpangan pada asumsi klasik heteroskedastisitas yang dibuat.

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai signifikan antara variabel independen dengan *absolut residual* > 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Nilai sig *E-Recruitment* 0,341 > 0,05 sedangkan nilai sig seleksi 0,214 > 0,05 dan penempatan karyawan 0,107 > 0,05 tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**c) Pengujian Normalitas**

Pengujian normalitas data dengan menggunakan program SPSS *versi 25* dapat

dilakukan dengan menggunakan 3 pendekatan yaitu: pendekatan *Kolmogorov Smirnov Test*, *histogram*, dan pendekatan grafik, pada Tabel 5.

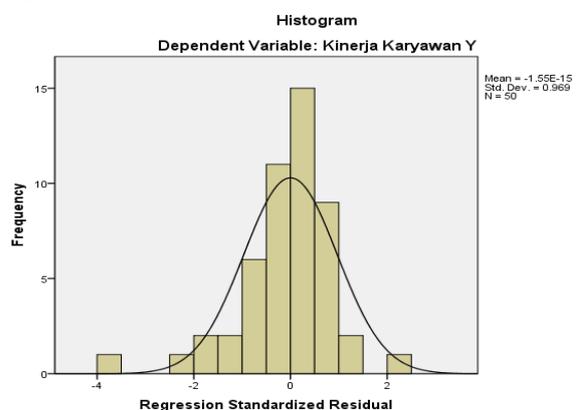
**Tabel 5 Hasil Uji Normalitas**  
**One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47418876
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.102
	Negative	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		1.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pada Tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) adalah sebesar 0,126. Nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hal ini menunjukkan bahwa ada pola distribusi normal, maka pada model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2 Histogram Uji Normalitas**

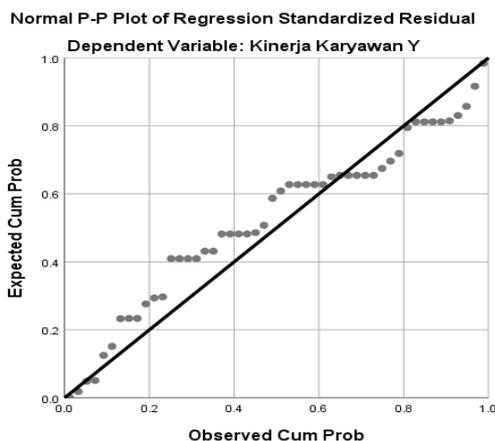
Sumber: Data diolah, 2022

Pada Gambar 2, *Histogram Regression Standardized Residual* membentuk kurva seperti lonceng, maka hal ini menyatakan

bahawa nilai residual normal atau data tersebut berdistribusi normal.

Normalitas data pada penelitian dapat dilihat dengan cara memperhatikan pada titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat.

Persyaratan dari uji normalitas yakni jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah, 2022

**Gambar 3** *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*

Gambar 3 diperoleh hasil bahwa seluruh data pada penelitian ini berdistribusi secara normal, yakni sebaran data yang berada di sekitar garis diagonal.

Variabel dikatakan normal apabila gambar distribusi titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik datanya searah dengan garis diagonal.

**d) Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda pada penelitian ini terdiri dari: satu variabel dependen dan tiga variabel independen.

Untuk melakukan pengujian hipotesis, menggunakan rumus regresi berganda, diolah

dengan menggunakan program SPSS *versi 25* hasilnya terlihat pada Tabel 6.

**Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.966	.669		1.445	.155
E-Recruitment X1	.546	.098	.508	5.582	.000
Seleksi X2	.244	.062	.201	3.903	.000
Penempatan Karyawan X3	.364	.111	.352	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Tabel 6 digunakan untuk menyusun persamaan regresi yang terbentuk:

$$Y = 0,996 + 0.546X_1 + (0.244X_2) + 0.364X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = *E-Recruitment*
- X<sub>2</sub> = Seleksi
- X<sub>3</sub> = Penempatan Karyawan

Pada persamaan regresi, maka dapat dijelaskan:

- a. Koefisien regresi *E-Recruitment* (X<sub>1</sub>) sebesar 0.546 menggambarkan bahwa *E-Recruitment* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini artinya bahwa dengan semakin baik *E-Recruitment* maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
- b. Koefisien regresi Seleksi (X<sub>2</sub>) sebesar 0.244 menggambarkan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin ketat tingkat seleksi maka kinerja karyawan juga akan semakin baik.
- c. Koefisien regresi Penempatan Karyawan (X<sub>3</sub>) sebesar 0.364, hal ini menggambarkan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik tingkat penempatan

karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik kinerja karyawan.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

**a) Uji T**

Uji T digunakan untuk membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel. Nilai T hitung dari hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 25 hasilnya dapat dilihat pada tabel 16 *coefficients*, sedangkan nilai T tabel yang digunakan 2,013.

- a. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan  $< 0,05$  maka hipotesis penelitian diterima.
- b. Jika taraf signifikansi yang hitung  $> 0,05$  maka hipotesis penelitian ditolak.

**Tabel 7**  
**Uji T (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.966	.669		1.445	.155
E-Recruitment X1	.546	.098	.508	5.582	.000
Seleksi X2	.244	.062	.201	3.903	.000
Penempatan Karyawan X3	.364	.111	.352	3.276	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2022

Tabel 7 memperlihatkan hasil parsial pada variable-variabel sebagai berikut:

- 1. Pengaruh *E-Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa.

Pada penelitian ini menunjukkan nilai t hitung  $5,582 > t$  tabel 2,013 dan hasil uji t pada variabel *E-Recruitment* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan pada nilai lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan

$H_a$  diterima yang artinya variabel *E-Recruitment* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- 2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa. Hasil pada penelitian ini adalah nilai t hitung t hitung nilai t hitung  $3,903 > t$  tabel 2,013 dan hasil uji t pada variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan, nilai lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- 3. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa.

Pada hasil penelitian ini memperlihatkan nilai t hitung  $3,276 > t$  tabel 2,013 dan hasil uji t pada variabel Penempatan Karyawan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan, nilai lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini artinya variabel Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**b) Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)**  
**Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regress	183.862	3	61.287	255.876	.000 <sup>b</sup>
	Residua	11.018	46	.240		
	Total	194.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y  
b. Predictors: (Constant), Penempatan Karyawan X3, Seleksi X2, E-Recruitment X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Pengujian pengaruh pada variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, ini dilakukan dengan menggunakan

uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 255,876 ( $> 2,80$ ). Dengan menggunakan signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi 0,000  $< 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis secara simultan variabel *E-Recruitment*, Seleksi dan Penempatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan bahwa besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauhmana variabel-variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ini ditentukan dengan nilai *adjusted R square* pada Tabel 9.

**Tabel 9 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 <sup>a</sup>	.943	.940	.48941

a. Predictors: (Constant), Penempatan Karyawan X3, Seleksi X2, E-Recruitment X1  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022

Hasil perhitungan *Adjusted R Square* sebesar 0,940, menunjukkan bahwa variabel *E-Recruitment*, Seleksi dan Penempatan Karyawan dapat menjelaskan 94% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Untuk sisanya sebesar 6% (100%-94%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah berikut: 1) *E-Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa. 2) Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa. 3) Penempatan Karyawan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa.4) *E-Recruitment*, Seleksi dan Penempatan Karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa.

### Daftar Pustaka

- Ahmad Azmy. 2018. Recruitment Strategy to Hire the Best People for Organization. *Journal of Management and Leadership*, 1 (2).
- Baruno A. D, Permatasari L. N. 2020. The Influence of Recruitment and Selection Process on Technical Employee Performance in PT. Telkom Akses North Surabaya. *Ekspektra: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4 (1): 84-93.
- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamza P. A, Othman B. J, et al. 2021. Recruitment and Selection the Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5 (3): 1-13.
- Lubis L. S, Nainggolan, N. P. 2019. Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 2 (1): 76-88.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: CV. Alfabeta.

- Nasruloh S. 2019. Implementasi E-Recruitment Di Hotel Best Western Premier La Grande Bandung. Skripsi.
- Purnomo T. S. 2013. Rekrutmen online (e-recruitment) sebagai suatu inovasi dalam perekrutan perusahaan. *Jurnal JIBEKA*, 7 (3): 54-59.
- Riduwan, 2018. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rusdiana, R. 2017. Pengaruh Sistem E-Rekrutmen kepemimpinan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. XYZ (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Sarinah S, Gultom R. S, Thabah, A. A. 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*, 3 (1): 101-110.
- Savitri N, Tarigan P. P, Yasra R. 2013. Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Siix Electronics Indonesia). *PROFISIENSI: The Journal of the Industrial Engineering Study Program*, 1 (2).
- Sedarmayanti, Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinaga L. 2018. Proses Seleksi Karyawan Yang Efektif PT. Unilever TBK. *Forum Ilmiah* Volume 15 Nomor 2: 224-234.
- Sodik Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susetyo, B. 2011. *Statistika untuk Analisis Data Penelitian Dilengkapi Cara Perhitungan dengan SPSS dan MS Office Excel*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto F. X, Subyantoro, A. 2019. The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 7 (7): 126-134.
- Wibisono, Reinaldo Arifin, Serly, et al. 2015. E-Recruitment Pada Microsoft Corporation. *Jurnal Manajemen*.
- Widnyani N. M. 2020. Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 11, 2020: 3558-3579.