

Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Tectona Cipta Niaga

Recruitment And Job Placement As Determining Factors Of Employee Performance: A Study At PT. Tectona Cipta Niaga

Melly Kusmiati^{a*}, Budhi Satriawan^b, Ahmad Johan^c

Universitas Langlang Buana, Bandung^{a,b,c}

mellykusmiati26@gmail.com^a, budhi_satriawan@unla.ac.id^b,

ahmad.johan@unla.ac.id^c

Abstract

Employee performance is a key factor in supporting a company's success, particularly in the printing, garment manufacturing, and computerized embroidery industries, which demand punctuality and high-quality production outcomes. However, based on the results of a preliminary survey at PT. Tectona Cipta Niaga, issues related to work delays, inconsistent achievement of production targets, and employee errors were still identified. This study aims to analyze the influence of recruitment and job placement on employee performance at PT. Tectona Cipta Niaga. The study employs descriptive and verifiable methods with a quantitative approach. Data were collected through a questionnaire distributed to 80 respondents selected using the Slovin formula from a total population of 100 employees. Data analysis utilized multiple linear regression with the assistance of SPSS. Version 27. The results of the study indicate that recruitment and job placement have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The recruitment variable has a regression coefficient of 0.596, while job placement has a coefficient of 0.450, with significance values of 0.000 for each. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance with an F-value of 30.290 and a significance level of 0.000. Thus, companies need to improve the effectiveness of the recruitment process and the accuracy of job placement in order to optimize employee performance.

Keywords: Recruitment, Job Placement, Employee Performance, Human Resources, Multiple Linear Regression.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan, khususnya pada industri percetakan, konveksi, dan bordir komputer yang menuntut ketepatan waktu serta kualitas hasil produksi. Namun, berdasarkan hasil pra-survey pada PT. Tectona Cipta Niaga, masih ditemukan permasalahan terkait keterlambatan pekerjaan, pencapaian target produksi yang belum konsisten, dan kesalahan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tectona Cipta Niaga. Penelitian menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dari total populasi sebanyak 100 karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel rekrutmen memiliki koefisien regresi sebesar 0,596, sedangkan penempatan kerja sebesar 0,450 dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000. Secara simultan, kedua variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 30,290 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan ketepatan penempatan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata Kunci: Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Regresi Linear Berganda.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam keberlangsungan dan perkembangan perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan yang dimiliki (Ainiyah 2025, Permata et al. 2025). Pada perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, konveksi, dan bordir komputer seperti PT. Tectona Cipta Niaga, proses produksi sangat bergantung pada keterampilan, ketelitian, serta koordinasi antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil pra-survey, ditemukan bahwa kondisi kinerja karyawan di PT. Tectona Cipta Niaga belum sepenuhnya optimal. Beberapa karyawan belum mampu mencapai target produksi secara konsisten, masih terjadi keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta ditemukan kesalahan kerja yang menunjukkan bahwa tingkat ketelitian karyawan masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan masih menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan.

Dalam perspektif manajemen modern, karyawan dipandang sebagai aset strategis yang dapat menjadi keunggulan kompetitif perusahaan apabila dikelola secara tepat (Ainiyah 2025, Manurung et al. 2025). Industri percetakan dan konveksi sendiri memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut ketepatan waktu, kualitas hasil produksi, dan kemampuan memenuhi target produksi secara konsisten (Rafmadini et al. 2025). Keterlambatan produksi maupun kesalahan hasil kerja dapat berdampak pada kepuasan pelanggan dan citra perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses rekrutmen. Rekrutmen yang dilakukan secara selektif akan membantu perusahaan memperoleh calon karyawan yang memiliki kompetensi dan kemampuan sesuai kebutuhan pekerjaan (Tinambunan et al. 2023). Sebaliknya, proses rekrutmen yang kurang tepat dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan tuntutan pekerjaan sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas kerja (Kanya et al., 2025).

Selain rekrutmen, penempatan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan kerja yang tepat berarti menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan latar belakang yang dimiliki berdasarkan prinsip "the right man on the right place" (Nursahwal and Musdalifa 2025). Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan, masih ditemukan beberapa karyawan yang merasa pekerjaan yang dijalankan belum sepenuhnya sesuai dengan keahlian maupun minat yang dimiliki (Ningsih et al. 2025). Kondisi tersebut berpotensi menurunkan motivasi kerja dan mempengaruhi hasil pekerjaan karyawan (Bischof 2021).

Selain itu, perusahaan juga menghadapi kecenderungan turnover karyawan yang cukup dinamis sebagaimana tercermin dalam laporan mobilitas tenaga kerja Jawa Barat oleh BPS (2024). Pergantian karyawan secara berulang dapat mengganggu stabilitas tim kerja dan mempengaruhi kelancaran proses produksi. Belum optimalnya pencapaian target produksi diduga dipengaruhi oleh ketidaktepatan proses rekrutmen dan penempatan kerja (Supriyanti and Setiorini 2022, Tinambunan et al. 2023).

Meskipun hubungan antara rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa penelitian menemukan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Caniago et al.

2023, Syafaruddin 2024, Ramdhana and Astuti 2025), namun besarnya pengaruh yang dihasilkan berbeda pada setiap organisasi dan karakteristik industri. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan masih perlu diuji pada konteks organisasi yang berbeda untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan pada konteks objek penelitian yang digunakan, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, konveksi, dan bordir komputer. Industri ini memiliki karakteristik yang berbeda dengan sektor jasa maupun manufaktur pada umumnya karena menuntut ketelitian, keterampilan teknis, kecepatan penyelesaian pekerjaan, serta kemampuan memenuhi target produksi secara konsisten. Hingga saat ini, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada industri percetakan, konveksi, dan bordir komputer masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran rekrutmen dan penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri berbasis produksi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tectona Cipta Niaga.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tectona Cipta Niaga. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dari total populasi sebanyak 100 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan instrumen penelitian yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27 untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antar variabel penelitian.

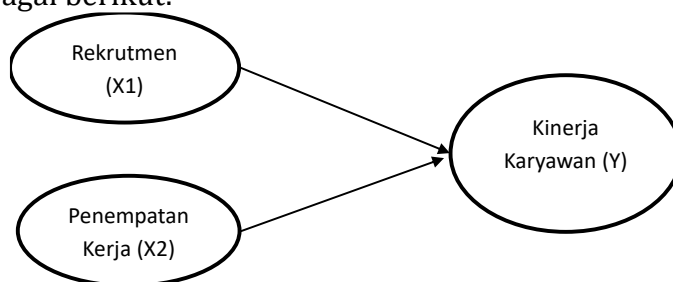
Adapun item pengukuran yang digunakan untuk setiap variabel dapat dilihat pada tabel 1 berikut

Tabel 1. Item Pengukuran Variabel Penelitian

Variabel	Item Pengukuran
Rekrutmen (X1) (Setiari 2025, Shaleha and Izzati 2025, Wati 2025)	1. Tingkat kesesuaian persyaratan kerja dengan tuntutan pekerjaan.
	2. Tingkat kesesuaian kriteria jabatan dengan kemampuan yang dibutuhkan.
	3. Tingkat kejelasan informasi tugas, tanggung jawab, dan kriteria jabatan saat rekrutmen.
	4. Tingkat kemudahan memahami informasi persyaratan pekerjaan.
	5. Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan.
	6. Tingkat relevansi bidang pendidikan dengan pekerjaan.

Variabel	Item Pengukuran
	<ol style="list-style-type: none"> 7. Tingkat keterkaitan pengalaman kerja dengan tugas saat ini. 8. Tingkat pemanfaatan pengalaman kerja dalam pekerjaan. 9. Tingkat keadilan dalam proses rekrutmen. 10. Tingkat kesamaan kesempatan dalam proses seleksi. 11. Tingkat objektivitas proses seleksi berdasarkan kemampuan dan kriteria yang jelas. 12. Tingkat kejelasan standar penilaian dalam proses seleksi karyawan.
<p>Penempatan Kerja (X2) (Nuryati et al. 2024, Fauziah and Mulyani 2026)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesesuaian kemampuan dengan tugas kerja. 2. Tingkat pemanfaatan kemampuan dalam pekerjaan. 3. Tingkat relevansi pendidikan dengan jabatan. 4. Tingkat dukungan pendidikan terhadap pekerjaan. 5. Tingkat keterkaitan pengalaman kerja dengan tugas saat ini. 6. Tingkat kemudahan bekerja berdasarkan pengalaman sebelumnya. 7. Tingkat kemudahan beradaptasi dengan pekerjaan. 8. Tingkat kecepatan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. 9. Tingkat kenyamanan pada posisi kerja. 10. Tingkat kesesuaian minat dengan pekerjaan. 11. Tingkat kontribusi penempatan kerja terhadap kinerja. 12. Tingkat efektivitas kerja akibat penempatan yang sesuai.
<p>Kinerja Karyawan (Y) (Kezia and Nurwanti 2024, Nuryati et al. 2024)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat ketelitian dalam bekerja. 2. Tingkat kehati-hatian dalam bekerja. 3. Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan. 4. Tingkat kualitas hasil kerja sesuai standar. 5. Tingkat pencapaian target kerja. 6. Tingkat konsistensi dalam mencapai target kerja. 7. Tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. 8. Tingkat efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. 9. Tingkat kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu. 10. Tingkat ketepatan waktu dalam bekerja. 11. Tingkat kepatuhan terhadap jam dan aturan kerja. 12. Tingkat konsistensi dalam mematuhi peraturan kerja. 13. Tingkat tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. 14. Tingkat kesediaan menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas. 15. Tingkat loyalitas dalam menjalankan pekerjaan. 16. Tingkat dedikasi terhadap tugas dan pekerjaan.

Secara konseptual, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Konseptual Penelitian

3. Hasil Dan Pembahasan Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden pada Tabel 2, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (60,0%), sedangkan responden perempuan sebanyak 32 orang (40,0%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 24–29 tahun sebanyak 31 orang (38,8%), diikuti usia 30–35 tahun sebanyak 22 orang (27,5%). Dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 45 orang (56,2%), sedangkan sisanya berasal dari jenjang Diploma, Sarjana, dan SMP. Berdasarkan posisi/jabatan, sebagian besar responden bekerja pada bagian operasional sebanyak 58 orang (72,5%), yang menunjukkan bahwa penelitian lebih banyak melibatkan karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi perusahaan. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 34 orang (42,5%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam memahami proses kerja di perusahaan.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	60.0
	Perempuan	32	40.0
Usia	18 - 23 tahun	12	15.0
	24 - 29 tahun	31	38.8
	30 - 35 tahun	22	27.5
	36 - 41 tahun	10	12.5
	> 41 tahun	5	6.2
Pendidikan	SMP	8	10.0
	SMA/SMK	45	56.2
	Diploma	15	18.8
	Sarjana	12	15.0
Posisi/Jabatan	Operasional	58	72.5
	Supervisor	15	18.8
	Manager	7	8.8
Lama Bekerja	< 1 tahun	14	17.5
	1 - 3 tahun	34	42.5
	4 - 6 tahun	20	25.0

> 6 tahun	12	15.0
-----------	----	------

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 3, variabel rekrutmen memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 3,23 dengan standar deviasi 1,39, yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen pada PT. Tectona Cipta Niaga berada pada kategori cukup baik dengan tingkat variasi jawaban responden yang relatif beragam. Variabel penempatan kerja memperoleh nilai mean sebesar 3,33 dengan standar deviasi 1,31, yang mengindikasikan bahwa pelaksanaan penempatan kerja dinilai cukup sesuai oleh responden. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,80 dengan standar deviasi 1,08, yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan berada pada kategori baik dan jawaban responden cenderung lebih homogen dibandingkan variabel lainnya.

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Std Dev
Rekrutmen	1	5	3.23	1.39
Penempatan kerja	1	5	3.33	1.31
Kinerja Karyawan	1	5	3.80	1.08

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada Tabel 4, seluruh item pernyataan pada variabel rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien validitas seluruh item yang berada di atas nilai cut off sebesar 0,30, sehingga setiap item pernyataan dinilai mampu mengukur variabel penelitian dengan baik. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,956, penempatan kerja sebesar 0,967, dan kinerja karyawan sebesar 0,972. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas sebesar 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pengukuran	Validitas	Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen	X1.1	0.815	0.956	Valid dan reliabel
	X1.2	0.845		Valid dan reliabel
	X1.3	0.862		Valid dan reliabel
	X1.4	0.822		Valid dan reliabel
	X1.5	0.818		Valid dan reliabel
	X1.6	0.775		Valid dan reliabel
	X1.7	0.803		Valid dan reliabel
	X1.8	0.804		Valid dan reliabel
	X1.9	0.816		Valid dan reliabel
	X1.10	0.834		Valid dan reliabel
	X1.11	0.856		Valid dan reliabel
	X1.12	0.819		Valid dan reliabel
Penempatan Kerja	X2.1	0.903	0.967	Valid dan reliabel
	X2.2	0.843		Valid dan reliabel

	X2.3	0.915		Valid dan reliabel
	X2.4	0.827		Valid dan reliabel
	X2.5	0.770		Valid dan reliabel
	X2.6	0.761		Valid dan reliabel
	X2.7	0.847		Valid dan reliabel
	X2.8	0.869		Valid dan reliabel
	X2.9	0.905		Valid dan reliabel
	X2.10	0.851		Valid dan reliabel
	X2.11	0.904		Valid dan reliabel
	X2.12	0.907		Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan	Y.1	0.875	0.972	Valid dan reliabel
	Y.2	0.829		Valid dan reliabel
	Y.3	0.841		Valid dan reliabel
	Y.4	0.897		Valid dan reliabel
	Y.5	0.724		Valid dan reliabel
	Y.6	0.713		Valid dan reliabel
	Y.7	0.877		Valid dan reliabel
	Y.8	0.861		Valid dan reliabel
	Y.9	0.870		Valid dan reliabel
	Y.10	0.814		Valid dan reliabel
	Y.11	0.866		Valid dan reliabel
	Y.12	0.889		Valid dan reliabel
	Y.13	0.819		Valid dan reliabel
	Y.14	0.850		Valid dan reliabel
	Y.15	0.867		Valid dan reliabel
Y.16	0.846	Valid dan reliabel		

Analisis Verifikatif

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 5 menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,852. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk pengujian analisis selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	10.91769229
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.052
Test Statistic		.053

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.852
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound
		.861

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6, diketahui bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja masing-masing memiliki nilai tolerance sebesar 0,987 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,013. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi hubungan korelasi yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1	Rekrutmen	0.987
	Penempatan Kerja	0.987

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas metode Glejser pada Tabel 7, diketahui bahwa variabel rekrutmen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,110 dan variabel penempatan kerja sebesar 0,560. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi penelitian. Dengan demikian, varians residual pada model regresi bersifat konstan dan model regresi dinyatakan memenuhi asumsi heteroskedastisitas untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	13.302	3.110		4.277	.000	
1	Rekrutmen	-.082	.051	-.182	-1.615	.110
	Penempatan Kerja	-.030	.052	-.066	-.585	.560

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 8, diketahui bahwa hubungan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ dengan nilai F sebesar 84,934. Sementara itu, hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai F sebesar 11,764. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

bersifat linear. Dengan demikian, model penelitian memenuhi asumsi linearitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

	F Values	Sig.
Kinerja Karyawan * Rekrutmen	84.934	< 0.001
Kinerja Karyawan * Penempatan Kerja	11.764	0.001

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 9, diperoleh nilai konstanta sebesar 19,690 yang menunjukkan bahwa apabila variabel rekrutmen dan penempatan kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 19,690. Variabel rekrutmen memiliki koefisien regresi sebesar 0,596 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 6,582, yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sementara itu, variabel penempatan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,450 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,885, yang menunjukkan bahwa penempatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tepat penempatan kerja yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	β	Std Error	t values	Sig.
Konstanta	19.690	5.520	3.567	0.001
Rekrutmen → Kinerja Karyawan	0.596	0.091	6.582	0.000
Penempatan Kerja → Kinerja Karyawan	0.450	0.092	4.885	0.000

Uji Parsial (T)

Berdasarkan hasil uji parsial (t test) pada Tabel 10, diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Variabel rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,596 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 6,582. Hasil tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,596 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,596 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

b. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Variabel penempatan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,450 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,885. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,450 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada penempatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,450 satuan, dengan asumsi variabel

lain tetap. Dengan demikian, semakin tepat penempatan kerja yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (T Test)

	β	Std Error	t values	Sig.
Rekrutmen → Kinerja Karyawan	0.596	0.091	6.582	0.000
Penempatan Kerja → Kinerja Karyawan	0.450	0.092	4.885	0.000

Uji Simultan (F)

Berdasarkan hasil uji simultan (F test) pada Tabel 11, diperoleh nilai F hitung sebesar 30,290 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara proses rekrutmen yang baik dan penempatan kerja yang tepat mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tectona Cipta Niaga. Semakin efektif perusahaan dalam merekrut dan menempatkan karyawan sesuai kompetensinya, maka semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (F Test)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7408.403	2	3704.202	30.290	.000 ^b
	Residual	9416.484	77	122.292		
	Total	16824.887	79			

Keofisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 12, diperoleh nilai R Square sebesar 0,440 dan Adjusted R Square sebesar 0,426. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 42,6%, sedangkan sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan kriteria tingkat koefisien determinasi, nilai sebesar 42,6% berada pada kategori cukup tinggi (Sugiyono 2017), sehingga dapat dikatakan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tectona Cipta Niaga. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,664 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.664	0.440	0.426

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tectona Cipta Niaga, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan berada pada kategori cukup baik, penempatan kerja dinilai cukup sesuai, dan tingkat kinerja karyawan berada pada kategori baik. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1)

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selain itu, penempatan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, pendidikan, dan pengalaman karyawan mampu membantu karyawan bekerja lebih optimal serta meningkatkan efektivitas kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan kerja secara tepat agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan secara menyeluruh.

5. Daftar Pustaka

- Ainiyah, N. 2025. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa* 5:2807–2219.
- Bischof, S. 2021. Mismatched, but not aware of it? How subjective and objective skill mismatch affects employee job satisfaction. *Social Sciences* 10.
- Caniago, R. S., D. Hirma, and A. Aulia. 2023. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Teluk Sirih, Teluk Kabung Kecamatan Bungus Kota Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya* 2:119–134.
- Fauziah, S., and S. Mulyani. 2026. Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Aitikom Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen* 4:357–369.
- Kanya, N., Handrian, F. A., & Johan, A. (2025). Employee Empowerment Strategy and Strengthening Competence in Improving Employee Performance. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 8(2), 11-20.
- Kezia, E., and N. Nurwanti. 2024. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 4:289–298.
- Manurung, A., L. H. Sangapan, and A. H. Manurung. 2025. EFEKTIVITAS STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN DAN LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal Strategi dan Sumber Daya Manusia* 1:55–67.
- Ningsih, S. F., N. Afifah, R. Ramadhan, M. Christiana, and E. Mayasari. 2025. Pengaruh Job Mismatch Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian Nusantara* 1:203–213.
- Nursahwal, N., and M. Musdalifa. 2025. SISTEM DAN PROSEDUR PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Journal in Management and Entrepreneurship* 5:1–9.
- Nuryati, M., B. Rismayadi, and N. Sumarni. 2024. Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Meditech Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 10:718–728.
- Permata, S., N. Mardatillah, S. J. Diningrat, and M. Mulyadi. 2025. Dampak Manajemen SDM dalam Meningkatkan Performa Karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis* 5:919–925.
- Rafmadini, N., W. Santosa, T. Satitidjati Dewayana, P. Magister Manajemen, F. Ekonomi dan Bisnis, and U. Trisakti. 2025. Pengaruh Delivery Time, Service Quality, Product Quality and Condition Terhadap Customer Loyalty Pada Pelanggan Gen

- Z Ecommerce Di Jakarta Melalui Customer Satisfaction. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 14:1169–1182.
- Ramdhana, F., and R. Astuti. 2025. PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PUPR PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4:140–163.
- Setiari, I. 2025. PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAN-N-GARMINDO TASIKMALAYA. *Jurnal Media Teknologi* 11:140–150.
- Shaleha, A., and U. A. Izzati. 2025. Tinjauan Literature Review : Rekrutmen Dan Seleksi Pada. *Jurnal EKBIS (Ekonomi & Bisnis) Politeknik Piksi Ganesha* 13:262–276.
- Sugiyono. 2017. METODE PENELITIAN BISNIS: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Supriyanti, N., and A. Setiorini. 2022. PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TAINAN ENTERPRISES INDONESIA 3. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 10:603–615.
- Syafaruddin. 2024. Recruitment, Job Placement and Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research* 2:179–190.
- Tinambunan, A. P., K. Munthe, and M. I. Tarigan. 2023. STRATEGI SDM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KEGIATAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENGEMBANGAN DI UNIKA SANTO THOMAS MEDAN. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 23:343–358.
- Wati, N. R. 2025. Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ARTINDO PRATAMA SEJAHTERA.