

# Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Politeknik Negeri Bengkalis

Evi Permatasari

Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia

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

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini berlokasi di Politeknik Negeri Bengkalis. Jenis penelitian adalah eksplanatorist research dengan pendekatan kuantitatif dengan memprioritaskan kuesioner atau angket sebagai alat pengumpulan data dan data yang sudah terkumpul kemudian dijadikan bahan untuk menganalisis kondisi empiris dari obyektivitas tujuan penelitian pada lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian. Terdapat dua kelompok populasi dan sampel didalam penelitian ini yaitu dosen yang menjabat sebagai ketua jurusan dan ketua program studi serta dosen (staff tenaga pengajar) dengan total sampel berjumlah 68 orang. Teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS 4.0 digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, R Square, f-Square, uji t serta koefisien jalur. Berdasarkan hasil dari koefisien jalur untuk pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja sebesar 0,351 P Values  $0,035 < 0,05$  T Statistic  $2,105 > 1,96$  jadi dapat disimpulkan proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh proses rekrutmen terhadap penempatan kerja sebesar 0,504 Pvalues  $0,008 < 0,05$ , T statistic  $2,636 > 1,96$ . Pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja sebesar 0,521, P values  $0,000 < 0,05$ , T statistic  $3,905 > 1,96$ . Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja melalui penempatan kerja sebesar 0,262, P values  $0,036 < 0,05$ , T statistic  $2,102 > 1,96$ . Dapat disimpulkan bahwa pengaruh proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui penempatan kerja..

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kinerja

**ABSTRACT:** This research aims to determine the effect of the recruitment process on performance with job placement as an intervening variable. This research is located at Bengkalis State Polytechnic. The type of research is explanatory research with a quantitative approach by prioritizing questionnaires or questionnaires as a data collection tool and the data that has been collected is then used as material to analyze the empirical conditions of the objectivity of the research objectives at the location that will be used as the research site.. There are two population and sample groups in this research, namely lecturers who serve as heads of departments and heads of study programs and lecturers (teaching staff) with a total sample of 68 people. Data analysis techniques using SmartPLS 4.0 were used to test validity and reliability, R Square, f-Square, t-test, and path coefficient. Based on the results of the path coefficient for the influence of the recruitment process on performance, it is 0.351 P Values  $0.035 < 0.05$  T Statistics  $2.105 > 1.96$  so it can be concluded that the recruitment process significantly affects performance. The influence of the recruitment process on job placement is 0.504, P values  $0.008 < 0.05$ , T statistic  $2.636 > 1.96$ . The effect of work placement on performance is 0.521, P value  $0.000 < 0.05$ , T statistic  $3.905 > 1.96$ . The influence of the recruitment process on performance through job placement is 0.262, P value  $0.036 < 0.05$ , T statistic  $2.102 > 1.96$ . It can be concluded that the recruitment process has a significant influence on performance, the recruitment process has a significant influence on job placement, job placement has a significant influence on performance and the recruitment process has a significant influence on performance through job placement..

Keywords: Recruitment Process, Job Placement, Performance

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pengembangan organisasi, sehingga kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan unsur sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, dan sumber daya berkualitas tinggi meliputi pengetahuan, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang dapat diperoleh setiap orang sebelum atau sesudah bekerja. Kegiatan manajemen sumber daya manusia ini meliputi perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pembinaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penghentian.

Pemberdayaan dan pengembangan Sumber daya Manusia adalah kunci didalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul. Sebuah organisasi menyadari memiliki Sumber daya Manusia yang berkualitas adalah jawaban atas persaingan dan kemajuan. Aziz, et al, (2017). Maka tidak ada jalan lain kecuali mengoptimalkan potensi Sumber daya Manusia yang ada. Selain itu, organisasi menyadari bahwa Sumber daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan sebuah organisasi oleh karena itu kualitas Sumber daya Manusia harus senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini ditujukan agar organisasi dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Patimah, (2015)

Peran strategis manajemen sumberdaya manusia bisa dikatakan dapat memberikan added value sebagai tolak ukur keberhasilan suatu bisnis atau organisasi. MSDM yang mana merupakan tempat pengelolaan Sumber Daya pada sebuah organisasi tentu saja harus dilibatkan dalam setiap keputusan organisasi, karena tanpa adanya manajemen yang bagus pasti akan sulit mengelola atau menjalankan suatu target yang ingin dicapai.

Banyak dari kita yang tidak menganggap atau tidak terlalu penting rekrutmen. Namun bagi sebuah organisasi rekrutmen adalah sebuah langkah awal yang menentukan bagaimana nasib organisasi kedepannya, kenapa demikian? Karena dalam proses rekrutmem organisasi sedang mengadakan nasibnya kepada orang-orang yang dianggapnya mampu mencapai tujuan organisasi.

Akan tetapi, organisasi sadar bahwa rekrutmen adalah pertarungan, karena mereka sendiri tidak biasa memastikan apakah pegawai baru yang direkrutnya benar-benar sesuai dengan yang diharapkan.

Upaya pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia, organisasi melakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen adalah proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Handoko, (2014). Selanjutnya Matolo et al., (2019) mengemukakan rekrutmen merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan. Kegiatan perekrutan merupakan aspek yang paling penting dari fungsi pengadaan dan pengembangan sumber daya manusia. Perekrutan tidak berarti hanya memasukkan kedalam organisasi sejumlah orang yang diperlukan, melainkan juga berkaitan dengan upaya mengukur kualitas pribadi calon karyawan. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan organisasi harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Wulandari, (2016). Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan. Apabila hal ini terlepas dari perhatian pimpinan organisasi maka akan menimbulkan kondisi yang tidak stabil bagi organisasi. Sedangkan secara individual kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan Handayani & Sinulingga (2018).

Rekrutmen dan penempatan kerja karyawan dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan untuk menambah dan menarik calon karyawan baru ke dalam satuan kerja dengan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia. Dalam hal tujuan organisasi untuk mencapai kinerja terbaik maka dibutuhkan sistem yang tepat dalam merencanakan dan menentukan karyawan yang

akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Hubungan penempatan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian Tijow (2021) mengidentifikasi adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja. Hubungan penempatan kerja terhadap kinerja memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat, sedangkan pengaruh penempatan kerja tersebut linier positif, yaitu semakin tinggi kesesuaian penempatan kerja maka semakin baik kinerja. Atau ketika penempatan kerja tidak sesuai dengan kompetensi maka semakin kurang baik kinerja. Untuk meningkatkan kinerja maka organisasi harus mampu menempatkan anggota organisasinya secara tepat sesuai dengan kompetensinya. Penelitian yang dilakukan oleh Lina, (2020) menyatakan bahwa rekrutmen adalah satu kesatuan dalam membangun kinerja, di mana organisasi tidak bisa mengabaikan proses rekrutmen jika menghendaki pegawai yang handal. Tentu ini kembali lagi pada fundamental organisasi, tentang kebutuhan pegawai yang berkualitas, maka perlu menerapkan proses rekrutmen yang baik.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatoris dengan pendekatan positivist research atau pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik Creswell (2010). Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Sugiono (2019).

## 2.1 Waktu dan tempat

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini akan dilakukan. Penelitian ini dilakukan di kampus Politeknik Negeri Bengkalis. Alasan pengambilan lokasi tersebut karena lokasi tersebut memungkinkan untuk diperoleh data yang menyangkut permasalahan yang ada bagi peneliti untuk menjelaskan keterkaitan dalam hal proses rekrutmen, kinerja dan penempatan kerja serta kemudahan dalam memperoleh data sebagai bahan atas dasar penelitian.

## 2.2 Analisis data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square / PLS untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 4.0 untuk menguji hubungan antar variabel.

## 3. Hasil Dan Pembahasan

### 3.1 Uji Validitas

hasil uji validitas kuesioner proses rekrutmen terhadap kinerja dengan penempatan kerja sebagai variable intervening pada Politeknik Negeri Bengkalis yang merupakan hasil output dari uji discriminant validity, menggunakan smart PLS 4.0 dapat dilihat dari table berikut:

Tabel. 1 Uji Validitas

	Proses Rekrutmen	Kinerja	Penempatan Kerja	Ket
X1.1	0,801	0,485	0,351	Valid
X1.2	0,852	0,478	0,363	Valid
X1.3	0,831	0,471	0,303	Valid
X1.4	0,775	0,532	0,589	Valid
X1.5	0,794	0,499	0,369	Valid
Y1.1	0,514	0,833	0,539	Valid
Y1.2	0,465	0,799	0,590	Valid
Y1.3	0,584	0,761	0,378	Valid
Y1.4	0,546	0,806	0,624	Valid
Y1.5	0,388	0,813	0,525	Valid
Y1.6	0,479	0,748	0,549	Valid
Y1.7	0,496	0,856	0,632	Valid

Y1.8	0,404	0,710	0,542	Valid
Z1.1	0,236	0,544	0,770	Valid
Z1.2	0,563	0,629	0,917	Valid
Z1.3	0,377	0,523	0,738	Valid

Sumber : Data Smart-PLS 4.0, 2023

Suatu dimensi dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada konstruk lain. Table diatas menunjukkan bahwa loading factor untuk indikator proses rekrutmen (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, dan X1.5) mempunyai loading factor kepada konstruk kinerja dan penempatan kerja lebih tinggi daripada konstruk yang lain. Sebagai gambaran loading factor proses rekrutmen kepada Kinerja dan penempatan kerja adalah sebesar 0,801 yang lebih tinggi daripada loading factor kepada Kinerja sebesar 0,485 dan Penempatan kerja sebesar 0,351. Hal serupa juga terlihat pada dimensi-dimensi lainnya. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi dimensi pada blok mereka lebih baik dibandingkan dimensi blok lain.

### 3.2 Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi Smart PLS 4.0

Tabel 2. Uji Reliabilitas

	Composite Reliability	Kesimpulan
X	0,877	Reliabel
Y	0,918	Reliabel
Z	0,779	Reliabel

Sumber : Data Smart-PLS, 2023

Dari table diatas nilai Composite Reliability lebih dari 0,7 berarti telah memenuhi asumsi reliabilitas. Dapat disimpulkan pengujian composite reliability sebagai berikut :

1. Variabel Proses Rekrutmen (X) adalah reliable karena nilai composite reliability proses rekrutmen (X) sebesar  $0,877 > 0,7$
2. Variable Kinerja (Y) adalah reliable karena nilai composite reliability Kinerja (Y) sebesar  $0,918 > 0,7$
3. Variable Penempatan Kerja (Z) adalah reliable karena nilai composite reliability Penempatan Kerja (Z) sebesar  $0,779 > 0,7$

### 3.3 Analisis Model Struktural

#### 3.3.1 Hasil R – Square ( R<sup>2</sup> )

Melalui inner model bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh kinerja dan Penempatan kerja dengan konstruk lainnya (proses rekrutmen). Berikut ini adalah nilai R-Square pada konstruk berikut ini:

Tabel. 3 R – Square Adjusted

	R - Square	R – Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,578	0,551
Penempatan Kerja (Z)	0,254	0,231

Sumber : Data Smart PLS, 2023

Berdasarkan table. 3 dengan nilai R - Square sebesar 0,578 yang artinya untuk konstruk kinerja yang berarti bahwa proses rekrutmen mampu menjelaskan varians kinerja sebesar 57,8%. (sedang/moderate). Sedangkan penempatan kerja memberikan nilai R-Square 0,254 yang berarti bahwa proses rekrutmen mampu menjelaskan varians penempatan kerja sebesar 25,4 % (Lemah)

#### 3.3.2 f-Square

Criteria f-Square menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut : (1) jika nilai = 0,02 artinya efek yang kecil dari variable eksogen terhadap endogen; (2) jika nilai = 0,15 artinya efek yang sedang/moderat dari variable eksogen terhadap endogen; dan jika nilai = 0,35 artinya efek yang besar dari variable eksogen terhadap endogen.

Tabel. 4 f-Square

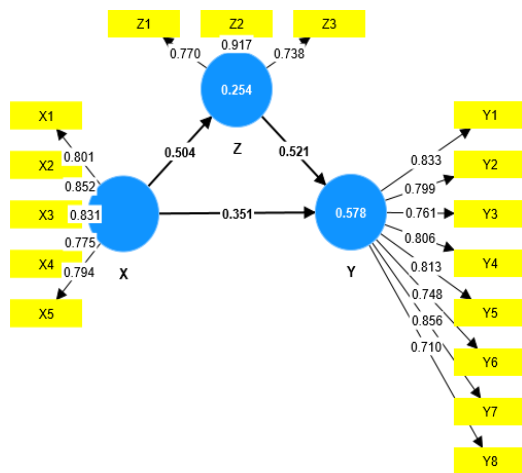
	Proses Rekrutmen	Kinerja	Penempatan Kerja
Proses Rekrutmen (X)		0,218	0,340
Kinerja (Y)			
Penempatan Kerja (Z)		0,479	

Sumber : Data Smart PLS 4.0, 2023

Kesimpulan nilai f-Square dapat dilihat pada table 5.14 adalah sebagai berikut. Variable proses rekrutmen (X) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0,218 maka efek yang sedang dari variable proses rekrutmen (X) terhadap kinerja (Y).

Selanjutnya variable proses rekrutmen (X) terhadap penempatan kerja (Z) memiliki nilai 0,340 maka efek yang besar dari variable proses rekrutmen (X) terhadap Variabel Penempatan kerja (Z). Sedangkan variable penempatan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0,479 maka efek yang besar variable penempatan kerja (Z) terhadap variable Kinerja (Y).

### 3.3.3 Menilai Outer Model (model pengukuran)



Gambar. 1 Outer Loading (measurement Model)

Tabel 5. Outer Loading (Measurement Model)

	Original Sample (0)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STD EV)	T statistic ( O/S TDE V )	T Table	P Value
X <sub>1.1</sub>	0,80	0,7	0,163	4,930	1,96	0,000
<-X <sub>1</sub>	1	64				
X <sub>1.2</sub>	0,85	0,8	0,145	5,894	1,96	0,000
<-X <sub>2</sub>	2	22				
X <sub>1.3</sub>	0,83	0,7	0,221	3,762	1,96	0,000
<-X <sub>1</sub>	1	65				
X <sub>1.4</sub>	0,77	0,7	0,182	4,250	1,96	0,000
<-X <sub>5</sub>	5	45				
X <sub>1.5</sub>	0,79	0,7	0,173	4,591	1,96	0,000
<-X <sub>4</sub>	4	56				
Y <sub>1.1</sub>	0,83	0,8	0,097	8,576	1,96	0,000
<-Y <sub>3</sub>	3	13				
Y <sub>1.2</sub>	0,79	0,7	0,077	10,326	1,96	0,000
<-Y <sub>9</sub>	9	97				
Y <sub>1.3</sub>	0,76	0,7	0,122	6,236	1,96	0,000
<-Y <sub>1</sub>	1	40				
Y <sub>1.4</sub>	0,80	0,7	0,101	7,985	1,96	0,000
<-Y <sub>6</sub>	6	95				

Y <sub>1.5</sub>	0,81	0,8	0,088	9,229	1,96	0,000
<-Y <sub>3</sub>	3	02				
Y <sub>1.6</sub>	0,74	0,7	0,136	5,487	1,96	0,000
<-Y <sub>8</sub>	8	19				
Y <sub>1.7</sub>	0,85	0,8	0,107	7,995	1,96	0,000
<-Y <sub>6</sub>	6	36				
Y <sub>1.8</sub>	0,71	0,6	0,128	5,539	1,96	0,000
<-Y <sub>0</sub>	0	91				
Z <sub>1.1</sub>	0,77	0,7	0,105	7,309	1,96	0,000
<-Z <sub>0</sub>	0	58				
Z <sub>1.2</sub>	0,91	0,9	0,059	15,543	1,96	0,000
<-Z <sub>7</sub>	7	06				
Z <sub>1.3</sub>	0,73	0,7	0,103	7,147	1,96	0,000
<-Z <sub>8</sub>	8	37				

Sumber : Data Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai outer loading sudah memenuhi criteria dari convergent validity dan dapat dinyatakan valid.

### 3.3.4 Mengevaluasi Reliability

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua criteria yang dijadikan sebagai tolak ukur, yaitu cronbach's Alpha dan composite reliability. Suatu konstruk dinyatakan reliable jika nilai alpha cronbach's dan composite reliability lebih dari 0,6. Ghazali (2016). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS 4.0

Tabel. 6 Cronbach's Alpha & Composite Reliability

	Cronbach Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_b)	Average Variance Extracted (AVE)
X	0,871	0,877	0,906	0,658
Y	0,915	0,918	0,931	0,627
Z	0,738	0,779	0,852	0,660

Sumber : Data Smart PLS 4.0, 2023

Berdasarkan table 5.16 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi criteria Cronbach's Alpha dan composite reliability yang nilainya lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baikmemanfaatkan peluang yang ada dan mampu mengatasi ancaman yang datang.

### 3.3.5 Uji Hipotesis

Dalam smart PLS pegujian secara statistic setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan metode *bootstrap* terhadap sampel.

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variable proses rekrutmen dengan kinerja pada Politeknik Negeri Bengkalis memiliki nilai korelasi sebesar 0,351. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara proses rekrutmen dengan kinerja pada Politeknik Negeri Bengkalis maka dari itu proses rekrutmen yang baik berpengaruh terhadap kinerja dosen pada Politeknik Negeri Bengkalis.

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variable proses rekrutmen dengan penempatan kerja pada Politeknik Negeri Bengkalis memiliki nilai korelasi sebesar 0,504. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara proses rekrutmen terhadap penempatan kerja pada Politeknik Negeri Bengkalis maka dari itu proses rekrutmen yang baik berpengaruh terhadap penempatan kerja yang sesuai pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dosen pada Politeknik Negeri Bengkalis.

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variable penempatan kerja terhadap kinerja pada Politeknik Negeri Bengkalis memiliki nilai korelasi sebesar 0,521. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pada Politeknik Negeri Bengkalis maka dari itu penempatan kerja dosen yang sesuai berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada Politeknik Negeri Bengkalis.

Hasil uji hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa hubungan antara variable proses rekrutmen terhadap kinerja melalui variable penempatan kerja pada Politeknik Negeri Bengkalis memiliki nilai korelasi sebesar 0,262. Nilai tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja melalui penempatan kerja.

### 3.3.6 Pembahasan

#### a. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Pada Politeknik Negeri Bengkalis

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variable proses rekrutmen dengan kinerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,479 dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar 0,351. Nilai PValues  $0,035 < 0,05$  serta nilai T statistic  $2,105 > 1,96$ . Maka

dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Politeknik Negeri Bengkalis sudah sesuai pedoman yang dibuat, Politeknik Negeri Bengkalis memberikan kesempatan kepada dosen luar biasa untuk menjadi dosen tetap non pns maupun menjadi dosen PNS selain itu Politeknik Negeri Bengkalis juga memberikan kesempatan kepada orang-orang di luar lingkup Politeknik Negeri Bengkalis untuk mengikuti rekrutmen dosen yang dilakukan oleh KEMENDIKBUDIKTI, metode rekrutmen yang dilakukan oleh Politeknik Negeri Bengkalis sudah baik dengan rutin melakukan pengumuman rekrutmen di web maupun social media yang dimiliki oleh kampus. Tujuan rekrutmen yang dilakukan oleh Politeknik Negeri Bengkalis sudah sesuai dengan kebutuhan dosen yang diperlukan sehingga Politeknik Negeri Bengkalis selalu mendapatkan dosen dengan kualitas terbaik, proses rekrutmen yang dilakukan oleh Politeknik Negeri Bengkalis sudah baik didukung dengan waktu pelaksanaan rekrutmen dari awal hingga akhir dapat dijalankan secara efektif dan efisien sesuai dengan rentang waktu yang ditetapkan

Hasil pengujian hipotesis ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lina (2020) bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Mohan (2021) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen yang efektif berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari Kenneth (2021) menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang juga mendukung hasil dari penelitian ini tetapi penelitian ini tidak didukung penelitian yang dilakukan oleh Pitono (2022), Widya (2021), Rizal (2020) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### b. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Penempatan Kerja Pada Politeknik Negeri Bengkalis

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variable proses rekrutmen dengan penempatan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,504 dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar 0,504 Nilai

P Values  $0,008 < 0,05$  serta nilai T statistic  $2,636 > 1,96$ . Maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa Politeknik Negeri Bengkalis pada saat melakukan rekrutmen menerima dosen yang kualifikasinya sesuai dengan yang ditetapkan oleh Politeknik Negeri Bengkalis, pada saat melakukan rekrutmen Politeknik Negeri Bengkalis berdasarkan rekomendasi kebutuhan internal, Politeknik Negeri Bengkalis juga menerima dosen sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga penempatan kerjanya sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki para dosen yang direkrut.

Faktor yang penting dari penempatan kerja adalah proses rekrutmen yang efektif dan Politeknik Negeri Bengkalis berdasarkan hasil penelitian ini sudah melakukan rekrutmen yang efektif sehingga Politeknik Negeri Bengkalis menempatkan dosen-dosen yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisi yang diinginkan dan dibutuhkan oleh Politeknik Negeri Bengkalis.

Hasil hipotesis proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja di dukung penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017), dan Darma (2017) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh terhadap penempatan kerja.

#### **c. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pada Politeknik Negeri Bengkalis.**

Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variable penempatan kerja dengan kinerja memiliki nilai korelasi sebesar  $0,521$  dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar  $0,521$ . Nilai P Values  $0,000 < 0,05$  serta nilai T statistic  $3,905 > 1,96$ . Dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dapat didukung karena Politeknik Negeri Bengkalis sudah menempatkan dosen sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki oleh dosen sehingga dosen memahami segala bentuk informasi dalam ranah bidang tertentu sesuai dengan penempatan kerjanya, Politeknik Negeri Bengkalis juga melihat latar belakang akademis para dosen yang akan direkrut dan ditempatkan yang sesuai dengan penempatan kerjanya. Dosen di Politeknik Negeri Bengkalis memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan

sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga sangat menentukan posisi dosen di Politeknik Negeri Bengkalis. Dapat disimpulkan penempatan kerja dosen yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya akan semakin meningkatkan kinerja dosen pada Politeknik Negeri Bengkalis.

Hasil hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak & Edy (2022), Murtiyoko (2021), Afif (2020), Dinata (2022), Farisi (2021) yang menyatakan bahwa penempatan kerja yang sesuai memiliki dampak positif terhadap kinerja. Penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena merupakan factor penting yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang optimal bagi organisasi.

#### **d. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening**

Hasil uji hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa hubungan antara variable proses rekrutmen dengan kinerja melalui penempatan kerja memiliki nilai korelasi sebesar  $0,262$  dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui penempatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample (O) sebesar  $0,262$  Nilai P Values  $0,036 < 0,05$  serta nilai T statistic  $2,102 > 1,96$ . Menunjukkan bahwa Politeknik Negeri Bengkalis sudah melakukan proses rekrutmen yang sudah sesuai dengan dasar rekrutmen yang dilakukan, metode rekrutmen yang digunakan, tujuan rekrutmen yang berdasarkan kualifikasi dan kebutuhan dosen di dukung dengan penempatan kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dosen sehingga penempatan kerja dapat mendukung kinerja dosen di Politeknik Negeri Bengkalis menjadi baik. Maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui penempatan kerja pada Politeknik Negeri Bengkalis.

Timbulnya persepsi proses rekrutmen yang baik pada Politeknik Negeri Bengkalis merupakan aspek yang memberikan dampak positif terhadap kinerja setelah adanya penempatan kerja sehingga penempatan kerja mampu menjadi variable intervening antara proses rekrutmen terhadap kinerja pada Politeknik Negeri Bengkalis.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wali (2020) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui penempatan kerja.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen di Politeknik Negeri Bengkalis sudah berjalan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Dasar Rekrutmen yang dilakukan Politeknik Negeri Bengkalis sudah sesuai dengan pedoman dan berdasarkan pada perencanaan dan keputusan strategis, sumber rekrutmen juga sudah berimbang yaitu dari luar dan dalam Politeknik Negeri Bengkalis, metode rekrutmen yang di gunakan pun sudah sesuai dengan perkembangan zaman, tujuan rekrutmen yang dilakukan Politeknik Negeri Bengkalis sudah sesuai dengan yang ditetapkan, dan proses rekrutmen yang dilakukan Politeknik Negeri Bengkalis dari awal dan akhir rekrutmen sudah dilakukan secara efisien dan efektif sesuai dengan rentang waktu yang ditetapkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan kinerja dosen di Politeknik Negeri Bengkalis sudah baik dapat dilihat mulai dari kualitas hasil kerjanya, kuantitas hasil kerja dosen, efektivitas dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya, ketelitian dosen dalam bekerja, kemandirian dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai dosen tanpa bantuan dari orang lain, serta kejujuran dosen dalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaannya
3. Berdasarkan hasil penelitian penempatan kerja di Politeknik Negeri Bengkalis sudah sesuai dengan penempatan kerjanya dapat disimpulkan. Dosen di Politeknik Negeri Bengkalis sudah memahami segala bentuk informasi, pengetahuan serta latar belakang akademis yang sesuai dengan penempatan kerjanya, dosen Politeknik Negeri Bengkalis sudah memiliki kecakapan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan penempatan kerja. Kemampuan dosen di Politeknik Negeri Bengkalis memiliki kapasitas untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan sesuai dengan

penempatan kerjanya. Politeknik Negeri Bengkalis sudah menempatkan dosen sesuai dengan kemampuannya.

4. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap, yang artinya bahwa proses rekrutmen benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di Politeknik Negeri Bengkalis.
5. Hasil uji pada variable proses rekrutmen terhadap penempatan kerja didapatkan hasil bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja, yang artinya bahwa penempatan kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan dosen berawal dari proses rekrutmen yang baik di Politeknik Negeri Bengkalis
6. Hasil uji pada variable penempatan kerja terhadap kinerja didapatkan hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang artinya penempatan kerja dosen yang sesuai dengan pengetahuan , keterampilan serta kemampuannya akan meningkatkan kinerja dosen di Politeknik Negeri Bengkalis
7. Hasil uji pada variable proses rekrutmen terhadap kinerja melalui penempatan kerja di dapatkan hasil bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui penempatan kerja.

#### Daftar Pustaka

- Afif, F., Chairunnisa, C., & Habibi, P. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Gema Insani Press Di Depok. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 163–177. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2332>
- A Juliandi. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana*
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1-18.



- Dinata, N. P. K., & Talim, M. B. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(2), 228–254.
- Farisi, S., Willy, Y., & Sheila, N. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 2(1), 121–133.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, P., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 24-29.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE, Yogyakarta.
- Lina, Roidah. 2020. “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.” *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 3 (3): 281–90. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>.
- Matolo, R. S., Iravo, P. M., & Waititu, P. G. A. (2019). Study on Relationship between Recruitment and Selection and Employee Performance in Technical Training Institutes in Kenya. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(03), 440–451. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v7i3.sh03>
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Putra Jaya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 242–247. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8742>
- Patimah, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 3(1), 165-190
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30
- Sugiono, (2019). *Metode Penelitian Pendidikan ( Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*; Alfabeta. Bandung
- Wali, Q. Z., Sunaryo, H., & Pardiman, P. (2020). Pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(15).
- Wulandari, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).