

**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS DINAS PENDIDIKAN DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN BANYUASIN**

Hesi Ulandari, Heriyanto

Universitas Bina Darma, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

Recruitment, Job Placement; Employee Performance

Kata Kunci:

Rekrutmen, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

Corresponding author:

Hesi Ulandari

hessywulandary@gmail.com

***Abstract.** Sukuk is a funding instrument that companies can use to obtain funds for future investment projects. The company first issued sukuk in Indonesia in 2004 with high demand from creditors, so that in 2017 the total sukuk issued by companies reached 137 sukuk. Previous research has proven that sukuk can be one of the policies implemented by companies to reduce agency costs of free cash flow. Research in Malaysia found that companies facing agency costs of free cash flow tend to issue sukuk rather than bonds to minimize agency costs of free cash flow. Research related to agency costs of free cash flow and funding decision making with tribes in Indonesia is still very limited. Therefore, research was conducted regarding the influence of agency costs of free cash flow on companies' decision to issue sukuk rather than bonds. The number of samples used in this research were companies that had issued sukuk from 2004 to 2017. After the data had been collected and selected, 106 sukuk and bond issuance data with clear information were used. Based on the results of logistic regression, it is known that companies that experience agency costs of free cash flow do not choose to issue sukuk compared to bonds. The results of this study are different from the results of research in Malaysia which showed significant results.*

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai tenaga harian lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan aplikasi program SPSS Statistics 27. Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 135 pegawai tenaga harian lepas. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling dengan menggunakan rumus Yamane dengan sampel 101 responden. Hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai tenaga harian lepas dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin. Serta secara parsial diperoleh hasil bahwa variable rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai tenaga harian lepas dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin. Dan variabel Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai tenaga harian lepas dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam pemerintahan karena SDM memegang unsur pengendali suatu organisasi, sehingga keberhasilannya dapat mencapai berbagai tujuan organisasi. Pada umumnya pemimpin mengharapkan kinerja yang baik dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pegawai yang terampil dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan untuk membantu mencapai tujuan, karena kinerja pegawai dalam organisasi akan berdampak langsung pada tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pentingnya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas diakui oleh banyak penelitian. Hal ini melibatkan faktor pendidikan yang berkualitas, penyediaan fasilitas sosial yang memadai, serta lapangan kerja yang cukup (Nanda & Namora, 2020). Di tengah perkembangan era globalisasi ekonomi, persaingan bebas di antara organisasi atau perusahaan menjadi semakin signifikan, mengakibatkan perlunya strategi yang efektif dalam memanfaatkan peluang yang muncul (Bana, 2016). Tidak hanya teknologi canggih, sumber daya manusia yang handal juga menjadi kunci dalam menjamin kelancaran operasional perusahaan. Teknologi mungkin dapat digunakan sebaik mungkin, namun jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, hasil yang diharapkan mungkin tidak tercapai (Wicaksono, 2016). Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan juga memiliki dampak besar terhadap kelancaran kegiatan operasional suatu organisasi. Implementasi gaya kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas dalam organisasi (Subekti, 2016). Pentingnya faktor-faktor ini dalam pengelolaan sumber daya manusia menunjukkan perlunya pendekatan holistik dalam merencanakan dan melaksanakan strategi untuk memastikan kualitas dan kelancaran operasional suatu perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia memiliki peran yang tak tergantikan dalam operasional suatu perusahaan, sebab tanpa keterlibatan sumber daya manusia, perusahaan tak akan mampu berjalan (Alwi & Sugiono, 2020). Meski memiliki banyak aspek dalam pengelolaannya, seperti perencanaan, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, bargaining, keamanan, kontinuitas, dan informasi, pembahasan dalam konteks ini difokuskan pada aspek rekrutmen dan penempatan kerja (Wibowo, 2018). Proses rekrutmen memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan organisasi untuk mendapatkan karyawan yang memiliki potensi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini tercermin dalam pemikiran (Tijow & dkk, 2021), yang menyatakan bahwa rekrutmen adalah cara perusahaan mengatasi persyaratan untuk mencapai tujuan organisasi (Tijow, & dkk, 2021). Selanjutnya, pemahaman terhadap pentingnya proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja juga diakui oleh (Wulandari & Winarningsih, 2016), yang menyoroti bahwa tahapan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wulandari & Winarningsih, 2016). Namun, pentingnya proses ini tak dapat diabaikan, mengingat kegagalan dalam melaksanakan sistem perekrutan dan penempatan tenaga kerja dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan (Hasanah & Indahingwati, 2017). Dengan demikian, pemahaman yang mendalam terhadap strategi rekrutmen dan penempatan kerja menjadi esensial dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam lingkungan organisasi.

Menurut (Kaswan, 2012) dalam jurnal (Putri N. L., 2022), salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM antara lain adalah rekrutmen dan penempatan kerja. Rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan organisasional dalam rangka seleksi pegawai yang potensial untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan. Rekrutmen dilakukan untuk menambah dan menarik calon pegawai baru ke dalam satuan kerja. Menurut (Ongkowijoyo & Setiawan, 2014), proses rekrutmen dapat dilakukan melalui perencanaan sumber daya manusia dapat diketahui kesenjangan antara kebutuhan atau permintaan tenaga kerja dengan ketersediaan tenaga

kerja, baik dari segi jumlah maupun mutu atau kualifikasi. Adanya ketidaksesuaian rekrutmen yang ditentukan organisasi dapat menimbulkan permasalahan pada penempatan pegawai yang tidak sesuai tempatnya akan mempengaruhi semangat dan kinerja pegawai. Menurut jurnal (Sandra, 2022), Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja pegawai secara efektif. Namun jika penempatan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan maka dapat dipastikan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Dan oleh sebab itu peranan penempatan kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari organisasi. Kinerja pegawai menurut (Prahiawan & Simbolon, 2014), pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin telah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, hal ini merupakan tindakan nyata yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Instansi sangat membutuhkan tambahan pegawai tenaga harian lepas selain pegawai negeri sipil, untuk mencapai tujuan yang lebih optimal. Tenaga harian lepas adalah pegawai yang bekerja dilingkungan pemerintahan atas surat keputusan yang dibuat resmi oleh pemerintah berdasarkan peraturan undang-undang yang berlaku. Perekutan tenaga harian lepas di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin sendiri tentunya berdasarkan kebutuhan yang ada di masing-masing bidang yang diikat dengan kontrak kerja selama satu tahun. Tenaga harian lepas yang direkrut diharapkan dapat membantu instansi dalam pelaksanaan pekerjaan di mana dalam proses pekerjaan yang dikerjakan oleh para tenaga harian lepas nantinya akan dinilai dan akan dipertimbangkan berdasarkan kontrak yang telah ditandatangani sampai pada akhir maupun atas dasar pertimbangan tertentu. Apakah tenaga harian lepas tersebut akan dilanjutkan sampai batas akhir kontrak ataupun tidak akan dilihat dari hasil pekerjaan dan absensi yang dilakukan selama berstatus tenaga harian lepas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Dengan kata lain jika hasil kerja tenaga harian lepas baik maka akan dapat dipertimbangkan untuk diperpanjang kontrak melalui hasil evaluasi.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin berkaitan dengan rekrutmen dan penempatan kerja yang akan berdampak pada kinerja. Rekrutmen tenaga harian lepas berdasarkan SK Kepala Dinas yang bertujuan menyediakan pegawai yang sesuai kebutuhan agar dapat memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, namun yang terjadi di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Banyuasin proses rekrutmen pada pegawai tenaga harian lepas tidak melalui seleksi administrasi, wawancara dan tes kompetensi untuk mendapatkan pegawai tenaga harian lepas yang memiliki kinerja sesuai dengan jabatan yang disyaratkan, namun masih mendepankan nepotisme dan dilakukan secara tertutup atau menggunakan metode tertutup. Metode tertutup adalah rekrutmen yang hanya diinformasikan kepada para pegawai atau orang-orang tedekat saja. Jika tidak mendapatkan pegawai yang dibutuhkan melalui jalur sebelumnya barulah merekrut pegawai dengan meninjau lamaran yang masuk. Proses rekrutmen yang menggunakan metode tertutup sering terjadi salah penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang di sebabkan oleh kurang optimalnya proses rekrutmen .

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin terdapat 135 orang pegawai tenaga harian lepas yang terbagi 3 bagian dan 4 bidang dan sub bidang didalamnya pada tahun 2022, dengan jumlah pegawai yang tersedia dan pada data diatas sebagian penempatan kerjanya masih tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dari beberapa permasalahan tersebut berdasarkan hasil observasi menunjukkan dalam proses rekrutmen tenaga harian

lepas masih kurang optimal yang mengakibatkan penempatan kerja yang tidak sesuai sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Rekrutmen

Rekrutmen merujuk pada upaya mencari, menemukan, menarik, dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar posisi pekerjaan yang tersedia di suatu perusahaan. Proses ini juga melibatkan pengumpulan calon tenaga kerja yang memiliki keterampilan tertentu, dilanjutkan dengan proses seleksi untuk mengisi kekosongan jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Beberapa pengertian rekrutmen juga dapat ditemukan dalam literatur. Menurut Hasibuan (2011) dalam (Handoko & dkk, 2023), penarikan (rekrutmen) merupakan isu penting dalam pengadaan tenaga kerja. (Aisyah, 2018) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi atau perusahaan. (Saputra & dkk, 2020) mengartikan rekrutmen sebagai langkah untuk mendapatkan calon tenaga kerja berkualifikasi untuk jabatan tertentu dalam suatu organisasi. Namun, proses rekrutmen tidak hanya berfokus pada menarik minat individu untuk bergabung dengan perusahaan, tetapi juga mempertimbangkan upaya mempertahankan calon pegawai yang akhirnya menjadi anggota tim kerja setelah diterima. Menurut (Nasution & dkk, 2021), rekrutmen adalah kegiatan untuk mengisi lowongan jabatan di unit-unit perusahaan dengan merekrut tenaga kerja baru. Dengan kata lain, rekrutmen merupakan serangkaian langkah strategis yang meliputi pencarian, seleksi, dan penarikan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Penempatan Kerja

Menurut Suwatno (2003) dalam (Siahaan & Bahri, 2019), penempatan kerja merujuk pada pengaturan posisi pegawai dalam tugas-tugas yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. (Lestari & Rosadi, 2022) menyatakan bahwa penempatan kerja melibatkan analisis jabatan untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka, sehingga dapat bekerja secara efektif. (Supriati & Handayani, 2018) mengartikan penempatan kerja sebagai kebijakan dalam menentukan posisi atau jabatan seseorang. Berdasarkan berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah proses mencocokkan dan membandingkan kualifikasi pegawai untuk menempatkan mereka pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, guna memastikan kinerja mereka berjalan secara efektif.

Kinerja Pegawai

Menurut Rumawas (2018) dalam (Wibowo, 2018), kinerja merupakan upaya meningkatkan hasil kerja yang diinginkan, baik dari perspektif pemberi kerja maupun pekerja itu sendiri. Ini berarti bahwa kinerja melibatkan kualitas dan kuantitas output pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja pegawai sering kali dipasangkan dengan berbagai variabel bebas seperti motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhinya. Selanjutnya, menurut (Wijaya, 2018), kinerja pegawai mencakup hasil kerja dalam aspek kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu tersebut dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja tidak hanya mempertimbangkan aspek kuantitatif dan kualitatif pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga sejauh mana individu tersebut menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dari beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dapat dievaluasi berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan mempertimbangkan tanggung jawab dan kesesuaian tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam konteks penelitian ini, digunakan jenis data kuantitatif karena data yang diperoleh berbentuk angka. Sumber data mencakup dua jenis, yaitu data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan pegawai di lapangan, serta data sekunder yang berasal dari dokumen dan catatan instansi terkait. Teknik pengumpulan data melibatkan observasi, kuesioner dengan skala Likert, dan studi pustaka sebagai cara untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang masalah yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai tenaga harian lepas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin, yang berjumlah 135 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik simple random sampling dengan menggunakan rumus Yamane, sehingga terdapat 101 orang pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan melalui berbagai tahapan. Pertama, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan koefisien regresi tidak bias dan konsisten serta memenuhi asumsi seperti normalitas data, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t (uji parsial) dilakukan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen, sementara uji F (uji simultan) digunakan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen secara bersama-sama. Dalam hal pengukuran instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen diuji. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan hal yang akan diukur, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner. Hasil penelitian ini nantinya akan memberikan informasi mengenai pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan sumbangan pengetahuan dan pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari Tenaga Kerja Harian Lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Jumlah total responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 101 orang. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan beberapa faktor utama, termasuk jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yang berjumlah 60 orang atau sekitar 59.4% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 41 orang atau sekitar 40.6% dari total responden. Berkaitan dengan usia, mayoritas responden berada dalam rentang usia 31-40 tahun, dengan jumlah sebanyak 66 responden atau sekitar 65.3% dari keseluruhan. Responden yang berusia di bawah 30 tahun mencapai 27 orang atau sekitar 26.7%, sedangkan yang berusia antara 41-50 tahun hanya sebanyak 8 orang atau sekitar 7.9%.

Dalam hal pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir tingkat sarjana, dengan jumlah sebanyak 65 orang atau sekitar 64.4% dari total responden. Responden dengan pendidikan terakhir tingkat SLTA berjumlah 25 orang atau sekitar 24.8%, dan responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat diploma berjumlah 11 orang atau sekitar 10.9%. Informasi mengenai karakteristik responden ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang komposisi demografis dari Tenaga Kerja Harian Lepas di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin, yang menjadi fokus penelitian ini. Selanjutnya uji normalitas, Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual terdistribusi secara normal.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov. Berikut hasil uji normalitas dalam penelitian ini :

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				101
Normal Parameters^{a,b}				.0000000
Most Extreme Differences				3.28551443
Absolute				.070
Positive				.051
Negative				-.070
Test Statistic				.070
Asymp. Sig. (2-tailed)^c				.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed)^e				.250
99% Interval	Confidence	Lower Bound		.238
		Upper Bound		.261
		Bound		

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) adalah 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2
Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.783	1.277
X2	.783	1.277

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa nilai tolerance kedua variabel independen < 0,10 dan VIF > 10 , sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3
Uji Heteroskedatisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.074	1.269		-.846	.400
Rekrutmen (X1)	.001	.023	.003	.035	.972
Penempatan Kerja (X2)	.056	.032	.176	1.76	.081
				1	

a. Dependent Variable: ABSRES1

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat nilai signifikansi masing-masing variabel bebas yaitu rekrutmen dan penempatan melebihi tingkat kepercayaan 5% atau 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Selanjutnya Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen. Analisis ini menguji dan mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4
Hasil Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistic
	B	Std. Error				
1 (Constant)	20.014	5.120		3.909	.000	
X1	.260	.111	.240	2.335	.022	.783 1.27
X2	.339	.129	.270	2.632	.010	.783 1.27

Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 27

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan koefisien regresi dari variabel bebas (β_1, β_2) sebagai berikut:

- Nilai konstanta (α) sebesar 20.014, bahwa jika variabel rekrutmen (X1) dan variabel penempatan kerja (X2) memiliki nilai yang sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 20.014.
- Nilai koefisien regresi rekrutmen sebesar 0.260 yang berarti setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1% maka akan naik kinerja pegawai 0.260 dengan catatan variabel lain di anggap tetap.
- Nilai koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0.339 yang berarti setiap peningkatan penempatan kerja sebesar 1% maka akan naik kinerja pegawai 0.339 dengan catatan variabel lain di anggap tetap.

Menurut (Ghozali, 2018), uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pedoman suatu model dianggap valid jika tingkat signifikansi *sig 2-tailed* di atas r-tabel adalah 5% (0,05), maka pertanyaan dapat dinyatakan valid. Sampel uji yang digunakan untuk melakukan uji validitas ini adalah 101 responden dengan *degree of freedom* (df) = 101 - 2 = 99 dengan alpha = 5% (0,05) pada tingkat signifikansi (*2 tailed*), jadi r-tabel = 0,195.

Tabel 5
Uji Reabilitas Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.725	10

Tabel 6
Uji Reabilitas Penempatan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.748	9

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa cronbach alpha rekrutmen (X1), penempatan kerja (X2) sebesar 0,725 dan 0.748 lebih besar dari Cronbach Alpha > 0,60 maka dua variabel independent dinyatakan andal atau reliable.

Tabel 7
Uji Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.818	10

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa *cronbach alpha* kinerja pegawai (Y) 0.818 lebih besar dari Cronbach Alpha > 0,60 maka variabel dependen dinyatakan andal atau *reliable*.

Tabel 8
Uji T

Model	Coefficients^a				t	Sig.		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	20.014	5.120			3.909	.000		
X1	.260	.111	.240	2.335	.022			
X2	.339	.129	.270	2.632	.010			

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 27

Dari hasil analisis pada Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks tenaga harian lepas dinas di bidang pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Banyuasin, variabel Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar 2.335 yang melebihi batas kritis 1.984, serta hasil uji t yang menunjukkan signifikansi dengan nilai lebih besar dari α ($0.022 < 0.05$). Sebaliknya, variabel Penempatan Kerja (X2) juga memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), namun dengan arah yang berlawanan.

Nilai t hitung sebesar 2.632 lebih rendah dari batas kritis 1.984, dan uji t menunjukkan signifikansi dengan nilai lebih kecil dari α ($0.010 > 0,05$). Oleh karena itu, kedua hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima untuk keduanya, menegaskan bahwa variabel Rekrutmen dan Penempatan Kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam lingkup tersebut.

Tabel 9
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	331.480	2	165.740	11.557	.000 ^b
Residual	1405.470	98	14.342		
Total	1736.950	100			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 27

Berdasarkan hasil pengujian di atas, ditunjukkan bahwa F hitung sebesar $11.557 > 3.09$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai tenaga harian lepas dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin.

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.379	.363	1.527

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel 10 nilai adjusted R square sebesar 0.363 atau 36.3 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, penempatan hanya dapat menjelaskan sebesar 36.3 % terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 63.7 % variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pada bagian analisis hasil penelitian, dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Dari analisis, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,022, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini mendukung temuan sebelumnya oleh (Handoko & dkk, 2023), yang menunjukkan hubungan positif antara rekrutmen dan kinerja pegawai.

Analisis menunjukkan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,010, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Siahaan & Bahri, 2019) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara penempatan pegawai dan kinerja pegawai. Analisis lebih lanjut

menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Rekrutmen dan Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*p*-value) untuk kedua variabel adalah 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik rekrutmen maupun penempatan kerja memiliki pengaruh yang saling mendukung terhadap kinerja pegawai. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, hasil penelitian ini menyarankan bahwa strategi efektif dalam rekrutmen dan penempatan kerja dapat memberikan dampak positif. Keduanya dapat dijadikan fokus dalam upaya perbaikan kinerja pegawai, dengan rekrutmen yang cermat dan penempatan yang sesuai menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, kesimpulan dapat diambil sebagai berikut: variabel rekrutmen secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Pengaruh ini terbukti dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022, yang lebih rendah dari nilai ambang batas 0,05. Uji statistik *t* menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel, yaitu $2,335 > 1,984$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel Penempatan Kerja juga secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,010, yang lebih rendah dari nilai ambang batas 0,05. Uji statistik *t* menunjukkan bahwa nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel, yaitu $2,632 > 1,984$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Variabel Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi untuk kedua variabel (X_1 dan X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), yang adalah $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai *F* hitung sebesar 11,557 juga lebih besar dari *F* tabel 3,09. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Banyuasin.

Dalam konteks penelitian ini, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin sebaiknya mempertimbangkan dan mengoptimalkan proses rekrutmen tenaga harian lepas sesuai dengan standar dan regulasi yang berlaku dalam rekrutmen pegawai tenaga harian lepas menurut aturan pemerintah. Kedua, penting bagi instansi tersebut untuk mempertimbangkan penempatan kerja pegawai tenaga harian lepas dengan memperhatikan latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja, karena penempatan yang sesuai dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Terakhir, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin seharusnya memonitor kinerja pegawai tenaga harian lepas dengan lebih cermat, tidak hanya dalam hal kuantitas, tetapi juga dalam hal kualitas dan kesesuaian tugas yang diberikan, sehingga tujuan organisasi atau instansi dapat tercapai dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 2, 10.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 15(2).
- Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Kota Kendari). Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1).

- Handoko, & dkk. (2023). Pengaruh rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT LT di Jakarta. *LPMP Imperium E-ISSN: 2798-5911*, 5.
- Hasanah, I. A., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(8).
- Lestari, A. R., & Rosadi, A. A. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tugas Perbantuan Operasi Dan Pemeliharaan Di Lingkungan Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat. *Journal of Innovation Research and Knowledge Vol.1 No.12*, 1630.
- Nanda, R. T., & Namora, I. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja, Kepemimpinan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bumisari Prima Medan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1).
- Nasution, & dkk. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JMOB : Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis Vol. 1 No.1*, 90.
- Ongkowijoyo, A., & Setiawan, R. (2014). Analisis Deskriptif Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT Jatim Sentra Utama Surabaya. *Agora Vol. 2*, 2.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Volume 5 Nomor 1*, 37.
- Putri, N. L. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 13.
- Sandra, J. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RHB Sekuritas Kantor Pusat Wisma Mulia Building Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 149.
- Saputra, & dkk. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. INOBIS: *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 03*, Nomor 02, 190.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1*, 20.
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36934>
- Subekti, L. (2016). Proses Peningkatan Keterlibatan Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja (Studi Kualitatif terhadap Tenaga Perawat Unit Rawat Inap Anak di Balai Klinik Ibu & Anak RKZ Malang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2).
- Supriati, & Handayani, T. (2018). Relevansi Lulusan Perguruan Tinggi dalam Penempatan Kerja. Seminar Nasional Industri dan Teknologi (SNIT), Politeknik Negeri Bengkalis, 12.
- Tijow, & dkk. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26-30.
- Wibowo, S. N. (2018). Pengaruh rekrutmen dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung). *Monex: Journal of Accounting Research*, 7(1).
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *AGORA Vol. 6, No. 2*.
- Wulandari, R., & Winarningsih, W. (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).