

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PENGEMBANGAN DAN PENEMPATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. SAI GARMENTS INDUSTRIES SEMARANG

Siti Rofiatun¹, Yulianeu², Azis Fathoni³, Djamaludin Malik⁴

¹Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

²Dosen Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

^{3,4}Dosen Pembimbing Skripsi

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh system rekrutmen, pengembangan dan penempatan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Sai Garment Industri Semarang. Metode pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Penelitian dilakukan dengan metode *total sampling* sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 95 pegawai, jadi 1925 populasi ini menjadi responden dan dianalisa menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari rekrutmen terhadap prestasi kerja ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel rekrutmen (X_1) 0,112 T_{hitung} (1,005 < r_{table} 0,202) atau signifikan t (0.318 < 0.05). Adanya pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan terhadap prestasi kerja ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk pengembangan (X_2) 0,163 T_{hitung} (1,265 < r_{table} 0,202) atau signifikan t (0.209 < 0.05). Adanya pengaruh positif dan signifikan dari penempatan terhadap prestasi kerja ditunjukkan dari nilai koefisien regresi untuk variabel penempatan (X_3) 0.159 T_{hitung} (2.824 < r_{table} 0,202) atau signifikan t (0.006 < 0.05), variabel penempatan (X_3) mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: sistem rekrutmen, pengembangan, penempatan, prestasi kerja karyawan

ABSTRACTION

This study aims to determine the effect of the system of recruitment, development and placement on the performance of the production employees PT. Sai Garments Industries Semarang. The sampling technique used was questionnaires and interviews, the research was conducted using total sampling samples used in this study amounted to 95 employees, so in 1925 the population makes respinden and multople linear regression analysis using the SPSS version.16.0.

Research revealed a positive and significant impact on the recruitmen of job performance is show on the regression coefficients for the variables recruitmen (X_1) 0,112 T_{hitung} (1,005 < r_{table} 0,202) or significant t (0.318 < 0.05). Existence of positive and significant impact on the development of the regression coefficient indicated for development (X_2) 0,163 T_{hitung} (1,265 < r_{table} 0,202) or significant t (0.209 < 0.05). Existence of positive and significant impact on the performance of the placement is determined from regression coefficient for the variables placement (X_3) 0.159 T_{hitung} (2.824 < r_{table} 0,202) or significant t (0.006 < 0.05), variable placement (X_3) has a significant positive effect on the performance of most major.

Keywords: system of recruitment, development, placement, performance of the employees

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan selalu mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka sumber daya manusia itu harus dikelola dengan baik dan benar. Karena pengelolaan yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sumber daya yang berkualitas akan memiliki prestasi kerja yang baik sehingga dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan bagian dari tugas

manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan untuk mencapai sasaran secara keseluruhan dengan prestasi yang baik.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah Rekrutmen. Manfaat rekrutmen ialah mempunyai fungsi “ *The Right Man on The Right Place* “ yang harus merupakan pegangan bagi manajer dalam menempatkan tenaga kerja didalam perusahaannya. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan menjadi penghambatan bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian proses perekrutan harus benar-benar dilakukan karena menyangkut proses jangka panjang untuk tenaga kerja. Pentingnya rekrutmen ini selain menentukan orang yang tepat di tempat yang tepat “*the right man on the right place*”, juga untuk menghindari tingkat keluar masuk “*turn over*” pegawai yang tinggi. Tingginya tingkat “*turn over*” pegawai memberika indikasi rendahnya mutu manajemen perusahaan dalam menjalankan fungsi-fungsinya.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kerjasama dari beberapa karyawan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan tidaklah ditekankan pada produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan dan dipasarkan saja, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan organisasi yang terlibat, terutama bagaimana sebuah tim kerja, yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan pekerjaan yang diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi perusahaan (*recruitmen*). Baik

perusahaan besar maupun perusahaan kecil sangat memperhatikan proses rekrutmen karyawan karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*human capital*) bagi perusahaan. Umumnya perusahaan besar memiliki divisi tersendiri yang diadakan sebagai divisi khusus yang menangani perekrutan khusus yang menangani perekrutan karyawan. Divisi ini berada dalam kendali Departemen SDM, sehingga setiap aktifitas yang dilaksanakan divisi perekrutan selalu berada dalam kendali Departemen SDM.

Menurut VeithzalRifai(2009) menyatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai.

Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan (Malayu S.P. Hasibuan, 2006). Pengembangan sumber daya manusia yaitu kegiatan yang harus dilakukan organisasi agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan. Pengembangan merupakan proses mendapatkan pengalaman, keahlian, dan sikap meraih sukses dalam organisasi. Hal ini tentunya memunculkan tindakan untuk melakukan kegiatan belajar secara terus-menerus.

Latihan yang dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Jika pengembangan karyawan kurang diperhatikan, akibatnya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah atau masalah operasional-operasional lainnya.

Apapun bentuk pengembangannya, program hendaknya yang memenuhi kebutuhan organisasi dan individual peserta. Agar isi program efektif, prinsip-prinsip belajar harus diperhatikan. Program-program ini harus yang bersifat partisipatif, relevan, *repetitive* (pengulangan) dan memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan. Semakin terpenuhinya prinsip-prinsip tersebut, semakin efektif suatu latihan, meskipun harus tetap kita waspadi adanya perbedaan kemampuan individual peserta-peserta latihan tersebut.

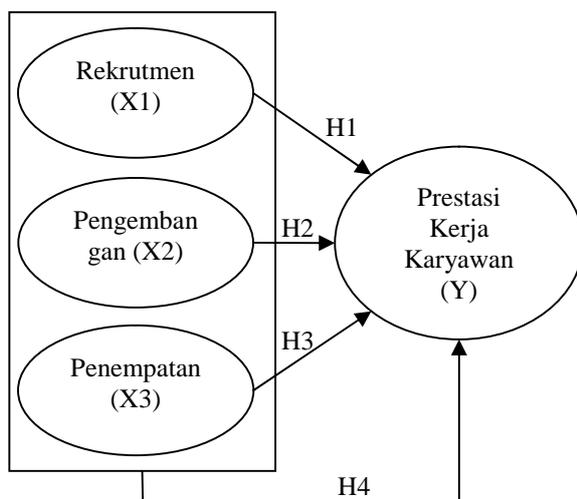
Penempatan

Menurut Hasibuan (2006), Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari proses seleksi. Penempatan karyawan adalah proses penempatan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya. Menurut Ardhana dkk (2012), "Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara *continued* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan".

Prestasi Kerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja merupakan sinonim dari prestasi kerja (*Performance*) yaitu suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu menurut standar yang ditetapkan. Istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2004), mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 95 karyawan pada PT. Sai Garment Industries Semarang dengan teknik pengambilan

menggunakan sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan PT. Sai Garment Industries Semarang dan pencatatan dokumentasi yang dapat menunjang penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan 5 skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan, salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Oleh karena itu uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*)

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu: laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	14	14,7
2.	Perempuan	81	85,3
	Jumlah	95	100

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2017)

2. Deskripsi profil responden menurut usia responden

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Deskripsi profil responden berdasarkan usia

No.	Usia Responden	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1.	19-30 tahun	29	30,6
2.	31-40 tahun	52	54,7
3.	41-50 tahun	14	14,7
	Jumlah	95	100

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2017)

3. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
SD	8	8,4
SMP	33	34,7
SMA	45	47,4
S1	9	9,5
Jumlah	95	100

Sumber: Data primer (kuesioner),diolah (2017)

4. Deskripsi Profil Responden menurut Lamanya Bekerja

Deskripsi profil responden menurut lamanya bekerja yaitu menguraikan atau menggambarkan identitas responden menurut lamanya bekerja. Oleh karena itu dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

Tabel 4

Deskripsi profil responden berdasarkan lamanya bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Orang)	Prosentase (%)
1-10 Tahun	73	76,8
11-20 Tahun	22	23,2
Jumlah	95	100

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2017)

Uji Validitas.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid demikian pula sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 5

Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
Rekrutmen (X1)	$X_{1,1}$	0,573	0,202	Valid
	$X_{1,2}$	0,557	0,202	Valid
	$X_{1,3}$	0,535	0,202	Valid
	$X_{1,4}$	0,556	0,202	Valid
Pengembangan	$X_{2,1}$	0,388	0,202	Valid

(X2)	$X_{2,2}$	0,321	0,202	Valid
	$X_{2,3}$	0,380	0,202	Valid
	$X_{2,4}$	0,393	0,202	Valid
Penempatan (X3)	$X_{3,1}$	0,771	0,202	Valid
	$X_{3,2}$	0,610	0,202	Valid
	$X_{3,3}$	0,421	0,202	Valid
	$X_{3,4}$	0,701	0,202	Valid
	$X_{3,5}$	0,771	0,202	Valid
	$X_{3,6}$	0,665	0,202	Valid
Prestasi (Y)	$X_{1,1}$	0,266	0,202	Valid
	$X_{1,2}$	0,372	0,202	Valid
	$X_{1,3}$	0,363	0,202	Valid
	$X_{1,4}$	0,387	0,202	Valid
	$X_{1,5}$	0,456	0,202	Valid
	$X_{1,6}$	0,257	0,202	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Uji Reliabilitas

Koefisien *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antar skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60. Menurut Nunnaly (dalam Ghozali, 2005) suatu kontruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Berikut adalah nilai Koefisien Alpha Cronbach yang dihitung dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0. sehingga diperoleh *cronbach alpha* dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Perhitungan Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Ket.
Rekrutmen	0,737	0,6	Reliabel
Pengembangan	0,589	0,6	Reliabel
Penempatan	0,862	0,6	Reliabel
Prestasi	0,596	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah (2017)

Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Rekrutmen (X1), variabel Pengembangan (X2), dan variabel Penempatan (X3) secara parsial maupun bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.00. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Berganda Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.917	2.386		7.927	.000
	Rekrutmen	.112	.112	.132	1.005	.318
	Pengembangan	.163	.129	.121	1.265	.209
	Penempatan	.159	.056	.376	2.824	.006

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS V.16.00 (2017)

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan linear sebagai berikut :

$$Y = 18.917 + 0,112X_1 + 0,163X_2 + 0,159X_3$$

Keterangan :

- Y = Prestasi kerja
- X₁ = Rekrutmen
- X₂ = Pengembangan
- X₃ = Penempatan

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 18.917. Angka tersebut menunjukkan tingkat prestasi kerja karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila variabel prestasi kerja karyawan bernilai negatif.
2. Variabel Rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,112. Hal ini berarti nilai prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan besar koefisien dari Variabel Rekrutmen, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel Pengembangan memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,163. Hal ini berarti nilai prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan besar koefisien dari Variabel Penempatan, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Variabel Penempatan memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,159. Hal ini berarti nilai prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan besar koefisien dari Variabel Pengembangan, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
5. Dari ketiga nilai antara variabel rekrutmen, pengembangan, dan penempatan terdapat perbedaan dimana variabel pengembangan dan penempatan berpengaruh besar terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan variabel Rekrutmen.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen (Rekrutmen, Pengembangan, dan Penempatan) secara individual dalam menerangkan variabel

dependen (Prestasi Kerja Karyawan). Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan hasil uji t sebagai berikut :

1. Variabel Rekrutmen (X₁)
Hasil pengujian SPSS untuk variabel Rekrutmen (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung 1.005 dengan tingkat signifikan 0,318 > 0,05. Hal ini berarti variabel Rekrutmen (X₁) tidak berpengaruh parsial terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y). Maka **H1 ditolak**.
2. Variabel Pengembangan (X₂)
Hasil pengujian SPSS untuk variabel Pengembangan (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai t hitung 1.265 dengan tingkat signifikansi 0,209 > 0,05. Hal ini berarti variabel Pengembangan (X₂) tidak berpengaruh parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Maka **H2 ditolak**.
3. Variabel Penempatan (X₃)
Hasil pengujian SPSS untuk variabel Penempatan (X₃) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh nilai data t hitung = 2.824 dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05. Hal ini berarti variabel Penempatan (X₃) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Maka **H3 diterima**.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81.776	3	27.259	12.402	.000 ^b
Residual	200.014	91	2.198		
Total	281.789	94			

Sumber: data diolah dengan SPSS 16.00

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 12.402 dengan taraf signifikan 0.000 (sig<0,05), adapun F tabel sebesar 2,31 dengan demikian F hitung > F tabel. Dapat disimpulkan

bahwa variabel independen antara lain Rekrutmen, Pengembangan, dan Penempatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Maka **H4 diterima**.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *R Square*, sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^a	.290	.267	1.483

Sumber : Data diolah dengan SPSS 16.00

Dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,290 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Rekrutmen (X1), Pengembangan (X2), dan Penempatan (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0,290 (29%) terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Pengembangan, dan Penempatan terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Sai Garment Industries Semarang dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel rekrutmen, pengembangan, dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan hal ini dibutuhkam dengan Uji Koefisien Determinasi R^2 yakni dengan nilai sebesar (0,290) atau 29% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.
2. Variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari nilai signifikansi 0,318 > 0,05.
3. Variabel pengembangan (X2) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari nilai signifikansi 0,209 > 0,05.
4. Variabel penempatan (X3) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hal ini dilihat dari nilai signifikansi 0,006 < 0,05.
5. variabel rekrutmen, pengembangan, dan penempatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi 0.000 < 0,05 dan F hitung 12.402 > F tabel 2,31.

Saran Untuk Perusahaan

1. Disarankan agar dalam menerapkan metode rekrutmen khususnya di PT. Sai Garment Industries Semarang, hendaknya mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan.
2. Disarankan agar perusahaan PT. Sai Garment Industries Semarang, hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setaip karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau meangani pekerjaan.

Saran Untuk Penelitian Mendatang

1. Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
2. Menambahkan variabel bebas selain rekrutmen, pengembangan, dan penempatan yang mungkin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

1. Kurangnya kesungguhan dari beberapa responden dalam menjawab pertanyaan. Hal ini dikareankan aktivitas beberapa responden yang cukup padat setiap harinya.
2. Masih tingginya keengganan karyawan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini tampak dalam menjawab responden banyak memilih pilihan "sangat setuju" sehingga memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang lainnya menjadi kurang sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimin 2013. *Manajemen Penelitian*. Jakarta Rineka Cipta.
- Bernardin dan Russell. 2001. *Human Resource Management*. Amerika: McGraw-Hill.
- Christine Sonya Tambunan. 2010. *Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan*.
- Edot Marta Sumarta. 2012. *Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Benua Etam Jaya Mandiri*.
- Fakultas Ekonomi Semarang. 2010 *Pedoman Penyusunan skripsi dan pelaksanaan ujian akhir program sarjan stara (1)*
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

- Ghozali. 2005. *Aplikasi analisis Mulyivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetak ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2003. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Cetakan kedua, Bandung: Penerbit Alfabet.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk penelitian*. Bandung : Alfabeta_.2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta.
- Sutarto, Wijono. 2010. *Psikolog industri Dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sofyan, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, penerbit: Graha Ilmu, Jakarta.
- Yovita, Aldilaningsari. 2014. *Pengerahan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (studi pada karyawan PT. Bank Jatim cabang Malang)*.