

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar

Andi Amelia Utami Said¹, Serlin Serang² & Suriyanti²

¹Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

²Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Email: serlin.serang@umi.ac.id

Artikel info

Artikel history:

Received; 13-08-2014

Revised; 12-09-2014

Accepted; 31-10-2018

Keywords:

Recruitment; Placement;

Performance;

Employees.

Kata Kunci:

Rekrutmen;

Penempatan; Kinerja;

Karyawan

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar terhadap kinerja karyawan outsourcing pada Bank PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar. Analisis menggunakan regresi linear berganda, pengujian instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar, dengan demikian hipotesis terbukti. Hasil persamaan regresi bahwa seleksi yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar, dengan demikian hipotesis kedua terbukti. Berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh hasil bahwa penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar

Abstrak: The research objective to analyze the effect of recruitment, selection and job placement conducted by PT. Mutualplus Global Resources Makassar on the performance of outsourcing employees at Bank PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Makassar Regional Office. Analysis using multiple linear regression, research instrument testing (validity test and reliability test), The results showed that the recruitment conducted by PT. Mutualplus Global Resources Makassar has a significant positive effect on the performance of outsourcing employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Makassar Regional Office, thus the hypothesis is proven. The results of the regression equation that the selection made by PT. Mutualplus Global Resources Makassar has a significant positive effect on the performance of outsourcing employees at PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Makassar Regional Office, thus the second hypothesis is proven. Based on the results of processed data, it is obtained that the work placement carried out by PT. Mutualplus Global Resources Makassar has a significant positive effect on the performance of outsourcing employees at PT PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar

Corresponden author:

Email: aserling.serang@umi.ac.id

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi CC BY



PENDAHULUAN

Dewasa kini sumber daya manusia merupakan sumber daya paling penting untuk dapat memenangkan persaingan bisnis antar perusahaan, karena merupakan tulang punggung dari seluruh sistem yang dirancang metode yang diterapkan dan teknologi yang digunakan (Harjanti, 2012). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting bagi perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh manusia (Sudarsana, 2016).

Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas melalui pencapaian kinerja karyawan (Prihartoro, 2015). Kinerja adalah sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Safitri, 2013). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja maka sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki oleh perusahaan harus digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil perusahaan. Salah satu hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah melalui perencanaan kebutuhan karyawan secara tepat sesuai dengan beban kerja yang ada dan hal tersebut dengan didukung oleh adanya proses rekrutmen yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, karena peran analisis pekerjaan yang tidak dapat diabaikan dalam proses rekrutmen maupun seleksi.

Kemudian setelah proses rekrutmen dilakukan maka langkah selanjutnya adalah melakukan proses seleksi. Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima (Ratnasari, 2013). Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Yuliyanti, 2011).

Setelah proses seleksi selesai maka dilakukan penempatan. Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu bertanggung-jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung-jawabnya (Kusnadi & Santoso, 2015). Penempatan yang sesuai dan tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi seseorang dalam mengerjakan pekerjaan itu. Salah satu perusahaan jasa yang kegiatan kerjanya meliputi: kegiatan rekrutmen, kegiatan alih daya (jasa *outsourcing*), dan jasa psikotes adalah PT. Mutualplus Global Resources Makassar.

Jasa rekrutmen tenaga kerja dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan pengadaan tenaga kerja dan memiliki standar prestasi agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan (Akbar, 2018). Jasa *outsourcing* yaitu menyediakan tenaga kerja untuk tenaga administrasi, *frontliner*, *marketing*, *surveyor*, *collection*, *driver* dan tenaga *support* lainnya. Jasa psikotes diberikan untuk mendapatkan gambaran kepribadian yang berkaitan dengan intelektualitas, cara kerja, sikap dan kepribadian, menggunakan alat tes yang telah distandarisasi oleh Lembaga Psikotes Indonesia. Dimana PT. Mutualplus Global Resources Makassar menyediakan tenaga *outsourcing* (karyawan kontrak) untuk ditempatkan pada perusahaan-perusahaan yang membutuhkan, salah satunya adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kanwil Makassar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang lembaga keuangan, dengan luasnya aktivitas perusahaan maka membutuhkan karyawan atau tenaga kerja yang profesional di bidang perbankan, dan PT. Mutualplus Global Resources Makassar merupakan penyedia tenaga kerja profesional yang dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Dimana saat ini total keseluruhan karyawan *outsourcing* dari perusahaan PT. Mutualplus Global Resources Makassar pada tahun 2016 adalah 368 orang yang masuk tapi khusus untuk karyawan penempatan BRI Kanwil Makassar, dimana untuk pembagian dari BRI Kanwil Makassar terbagi 4 wilayah yakni : Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, Sulawesi Tenggara dan Maluku. Namun permasalahan yang terjadi bahwa kinerja kerja yang dicapai oleh karyawan *outsourcing* kurang baik, dimana karyawan sering menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan pada saat itu, akan tetapi belum juga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini disebabkan faktor rekrutmen dan seleksi yang kurang efektif dan maksimal dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan tugas-tugas karyawan dan penempatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi bidang pendidikan yang dimiliki.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu untuk memperoleh gambaran lengkap tentang variabel yang diteliti. Adapun variabel yang diamati adalah rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja. Jenis penelitian ini adalah bersifat survei yaitu menganalisis fakta dan data-data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian dalam memecahkan dan menjawab permasalahan yang diajukan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang direkrut dari PT. Mutualplus Global Resources Makassar untuk dipekerjakan dan ditempatkan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kanwil Makassar sebagai karyawan *outsourcing*, dimana penempatan karyawan pada BRI Kanwil Makassar selama tahun 2016 berjumlah sebanyak 254 orang.

Dari populasi yang ada maka penentuan sampel dengan menggunakan teori slovin dengan menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{254}{1 + 254(0,05)^2}$$

$$n = \frac{254}{1,64}$$

$$n = 154,87 \text{ dibulatkan menjadi } 155$$

Berdasarkan perhitungan slovin maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 155 orang, sedangkan teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yakni penentuan sampel dengan kriteria tertentu yakni khusus pegawai yang mempunyai masa kerja di atas dari 2 tahun.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis *descriptive* yaitu suatu analisis yang menguraikan tanggapan atau jawaban responden mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar terhadap kinerja *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kanwil Makassar.
2. Analisis regresi linier berganda yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), dengan rumus menurut Suyoto (2012 : 83) yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan *Outsourcing*

$b_0, b_1, b_2, b_3,$ = Koefisien regresi

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Seleksi

X_3 = Penempatan kerja

e = *Standar Error*

3. Uji Kelayakan Instrumen Penelitian
 - a) Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid.
 - b) Uji reliabilitas
Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (*the common laten*).

Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam melakukan uji regresi disyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi data dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas (independen).

c. Uji Heterokedastisitas

Salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji heterokedastisitas. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Pengujian hipotesis

a. Uji serempak (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

b. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat. Sugiyono.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) bahwa langkah awal yang harus dilakukan oleh setiap analisis *multivariat*, khususnya jika tujuannya adalah inferensi jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis statistik dan analisis grafik. Secara statistik dapat diuji dengan *Kolmogorov smirnov* dikatakan normal bila nilai residual yang dihasilkan di atas nilai signifikan (0,05) yang ditentukan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan disajikan uji normalitas dengan uji *one-sample kolmogorov smirnov* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

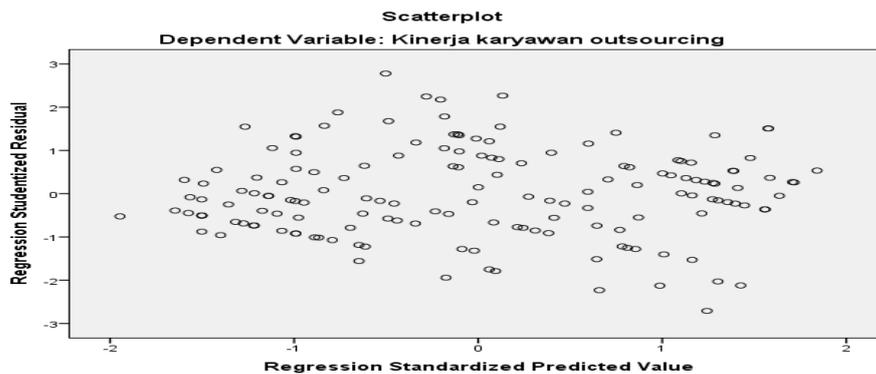
Tabel 1. Uji Normalitas Dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov-Test*

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.53730812
Most Extreme Differences	Absolute	.045
	Positive	.045
	Negative	-.032
Kolmogorov-Smirnov Z		.555
Asymp. Sig. (2-tailed)		.918

Sumber : Hasil lampiran SPSS

Uji *Heterokedstisitas*

Heterokedstisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya *heterokedstisitas* dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dari variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi *heterokedstisitas* atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi. *Heterokedstisitas* diuji dengan menggunakan grafik *scatterplot* seperti ditunjukkan pada gambar dibawah ini :



Gambar 5
Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar tersebut di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi *heterokedstisitas* karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi *heterokedstisitas*.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi *heterokedstisitas*.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui adanya keterikatan antara variabel independen, dengan kata lain bahwa setiap variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independent lainnya, sehingga untuk mengetahui apakah ada kolinearitas dalam penelitian ini maka dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Batas nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi, apabila terjadi gejala *multikolinearitas*, salah satu langkah untuk memperbaiki model adalah dengan menghilangkan variabel dalam model regresi. Untuk lebih jelasnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	0,750	1,334
	Seleksi	0,753	1,328
	Penempatan kerja	0,961	1,041

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan outsourcing

Berdasarkan tabel tersebut di atas nampak bahwa kolom *collinearity statistic* yaitu pada kolom VIF. Nilai VIF untuk semua variabel yakni rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja serta kinerja karyawan outsourcing lebih kecil dari 10, atau dengan kata lain tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolineritas pada model regresi.

Analisis Pengaruh Variabel Independent dan variabel Dependent Persamaan Regresi Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja) dengan variabel dependent (kinerja karyawan) maka dapat digunakan analisis regresi berganda, oleh karena itulah sebelum disajikan persamaan regresi, maka terlebih dahulu akan diuraikan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS versi 21 yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Hasil Olahan Data Regresi dengan Program SPSS versi 21

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.467	.372		1.255	.211
Rekrutmen	.489	.070	.514	7.021	.000
Seleksi	.221	.092	.175	2.395	.018
Penempatan kerja	.157	.065	.156	2.416	.017

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan outsourcing

Berdasarkan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS versi 21, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,467b_0 + 0,514X_1 + 0,175X_2 + 0,156X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

- Nilai b_0 sebesar 0,467, yang artinya dengan adanya rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja, maka kinerja karyawan outsourcing akan konstan atau tetap yakni sebesar 0,467%.
- Nilai koefisien variabel rekrutmen (X_1) adalah sebesar 0,514 yang menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar, hal ini berarti bahwa semakin baik rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan maka kinerja karyawan outsourcing akan meningkat sebesar 0,514%.
- Nilai koefisien variabel seleksi (X_2) adalah sebesar 0,175 yang menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar maka kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar akan meningkat sebesar 0,175%.
- Nilai koefisien variabel penempatan (X_3) adalah sebesar 0,156 yang menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar maka kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar akan meningkat sebesar 0,156%.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi adalah suatu analisis yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Pesero), Tbk. Kanwil Makassar, dimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.380	.54262

a. Predictors: (Constant), Penempatan kerja, Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan outsourcing

Berdasarkan tabel 16 yakni hasil olahan data korelasi, nampak bahwa nilai $R = 0,626$ yang menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Pesero), Tbk. Kanwil Makassar, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0,392 yang menunjukkan bahwa secara statistik variasi dari rekrutmen (X_1), seleksi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) dari uji koefisien determinasi (R^2) mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 39,2% dan selebihnya sebesar 60,8% dijelaskan variabel diluar dari pada model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Pesero), Tbk. Kanwil Makassar. Uji parsial dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , serta membandingkan antara nilai probabilitas dengan nilai standar. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} serta nilai probabilitas lebih kecil dari nilai standar maka memberikan pengaruh secara signifikan. Untuk lebih jelasnya akan disajikan uji regresi terhadap masing-masing variabel yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Uji Regresi X_1 (Rekrutmen)

Berdasarkan hasil olahan data regresi maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} (7,021) > t_{tabel} (1,655) berarti variabel rekrutmen berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan outsourcing (Y). Hal ini diperoleh dari pengujian regresi dengan menggunakan uji *one-tailed sid* pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df=151) adalah 1,655. Kemudian dibandingkan dengan nilai $t_{hitung} = 7,021$. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen (X_1) berpengaruh secara signifikan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin baik rekrutmen atau penarikan karyawan outsourcing maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Pesero), Tbk. Kanwil di Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan terbukti kebenarannya.

b) Uji Regresi X₂ (Seleksi)

Berdasarkan hasil olahan data regresi maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} (2,395) > t_{tabel} (1,655) berarti variabel seleksi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan outsourcing (Y). Hal ini diperoleh dari pengujian regresi dengan menggunakan uji *one-tailed sid* pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df=151) adalah 1,655. Kemudian dibandingkan dengan nilai $t_{hitung} = 2,395$. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa seleksi (X₂) berpengaruh secara signifikan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin baik seleksi karyawan outsourcing maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil di Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan terbukti kebenarannya.

c) Uji Regresi X₃ (Penempatan kerja)

Berdasarkan hasil olahan data regresi maka dapat diperoleh nilai t_{hitung} (2,416) > t_{tabel} (1,655) berarti variabel penempatan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan outsourcing (Y). Hal ini diperoleh dari pengujian regresi dengan menggunakan uji *one-tailed sid* pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df=151) adalah 1,655. Kemudian dibandingkan dengan nilai $t_{hitung} = 2,416$. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja (X₃) berpengaruh secara signifikan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa semakin baik penempatan kerja karyawan outsourcing maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan terbukti kebenarannya.

Uji Serempak (Uji F)

Uji f adalah dimaksudkan untuk menguji antara rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara bersama-sama atau serempak terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar. Uji f dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai f_{hitung} dan f_{tabel} , apabila f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka memberikan pengaruh secara serempak. Hasil pengujian serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.716	3	9.572	32.510	.000 ^b
Residual	44.460	151	.294		
Total	73.176	154			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan outsourcing

b. Predictors: (Constant), Penempatan kerja, Seleksi , Rekrutmen

Dari tabel tersebut di atas, maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 32,510 > F_{tabel} = 2,665$, serta memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ (nilai standar), maka dapat dikatakan bahwa variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan mempunyai pengaruh secara serempak terhadap peningkatan kinerja karyawan outsourcing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh antara rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar dengan kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan, dengan demikian hipotesis terbukti.
2. Dari hasil analisis persamaan regresi maka dapat disimpulkan bahwa seleksi yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar, dengan demikian hipotesis kedua terbukti.
3. Berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh hasil bahwa penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar, dengan demikian hipotesis ketiga terbukti.
4. Dari hasil pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yakni rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar mempunyai pengaruh secara serempak terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar, dengan demikian hipotesis keempat terbukti

SARAN

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar perlunya perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar untuk lebih mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan pada perusahaan.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan maka disarankan agar PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar untuk menyeleksi dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan serta keahlian yang dimiliki sehingga karyawan merasa betah dan memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya.
3. Disarankan kepada perusahaan PT. Mutualplus Global Resources Makassar untuk membekali setiap personelnya dengan kompetensi yang tinggi melalui pemberian pelatihan-pelatihan dan pendidikan yang terkait dengan aktivitas kerja sehari-hari, sehingga nantinya dengan adanya perekrutan karyawan maka sudah dapat dikatakan karyawan siap pakai atau mempunyai kompeten dalam bidang kerja yang ditangani.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIGANIS*, 3(1), 1-17
- Harjanti, S. (2012). Menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan melalui manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 4(1), 41-55.

- Kusnadi, A., & Santoso, D. S. (2015). Implementasi Algoritma Genetika Pada Penempatan Tugas Asisten Laboratorium Berbasis Web. *Ultimatics: Jurnal Teknik Informatika*, 7(2), 139-147.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Deepublish.
- Ratnasari, D. (2013). Studi tentang Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Perlindungan Masyarakat (Linmas) di Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Malinau. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1(1), 75-90.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1-17.
- Sudarsana, I. K. (2016). Peningkatan mutu pendidikan luar sekolah dalam upaya pembangunan sumber daya manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1044-1054.
- Yullyanti, E. (2011). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3), 131-139.