

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN JABATAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN ENREKANG

*The Effect Of Selection And Placement Of Human Resource On Employee
Performance In The Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Of Enrekang
Regency*

Sulfiana¹, Deasy Soraya A.Aminartha², Nurasisah³

Email : sulfianauppi0809@gmail.com¹, deasysoraya9@gmail.com²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km.6, Lapadde, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan jabatan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air (PDAM) Kabupaten Enrekang. Adapun teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara Observasi, Wawancara, dan Kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang responden. Teknik analisis data dalam Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, kemudian melakukan uji hipotesis dalam mencari tahu signifikansi atas variabel bebas atas variabel terikat serta pembuatan kesimpulan dan menghitung koefisien determinannya dalam mencari tahu besaran hal yang mempengaruhi variabel bebasnya atas variabel terikatnya. Teknik penganalisisan data yang digunakan dengan bantuan SPSS Versi 23. Hasil yang diteliti guna untuk menemukan bahasan untuk hal yang diteliti adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial memperlihatkan variabel seleksi (X_1) dan penempatan jabatan (X_2) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang. Hal ini terlihat dari diterimanya H_a dan ditolaknya H_o . Sehingga hipotesis yang berbunyi ada hal yang mempengaruhi kinerja karyawan atas seleksi dan penempatan jabatan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang.

Kata Kunci: Seleksi, Penempatan Jabatan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of selection and placement of human resources on employee performance at the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) of Enrekang Regency. The technique used to obtain data by means of observation, interviews, and questionnaires. The sample in this study is 60 respondents. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis, to ensure that the independent variable has an influence on the dependent variable, then performs hypothesis testing in finding out the significance of the independent variable on the dependent variable as well as making conclusions and calculating the determinant coefficient in finding out the magnitude of the thing affect the independent variable on the dependent variable. The data analysis technique used with the help of SPSS Version 23. The results studied in order to find a discussion for the thing being studied are the results of partial hypothesis testing showing that the selection variable (X_1) and job placement (X_2) have a positive and significant impact on employee performance at the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) of Enrekang Regency. This can be seen from the acceptance of H_a and the rejection of H_o . So the hypothesis which reads that there are things that affect employee performance on selection and placement at the Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) of Enrekang Regency

Keywords: Selection, Position Placement, Employee Performance



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan asset (kekayaan) yang sangat berharga, yang harus dipelihara dan dikembangkan, sehingga ia dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri. Dewasa ini seluruh perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten (ahli) dibidangnya, karena sumber daya manusia adalah yang menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun pada kenyataannya tidak semua perusahaan benar-benar mempunyai modal manusia yang kompeten dan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Sutrisno, 2011:200).

Proses seleksi yang dilakukan oleh Perusahaan, selain memakan waktu yang cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang tidak ingin dibebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses seleksi ini. Jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara tepat, jujur, cermat, dan objektif, maka dapat dipastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik atau sumber daya manusia yang berkualitas.

Karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya dalam perusahaan yang memiliki kuasa untuk merencanakan dan mengendalikan sumber daya yang lain dalam organisasi sedangkan sumber daya yang lain seperti uang, mesin, material, metode dan informasi merupakan objek yang hanya akan dapat dikelola dengan baik oleh sumber daya manusia yang kompeten. Karyawan yang baik dan memenuhi standart kualifikasi dapat diperoleh melalui upaya seleksi karyawan yang efektif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal (Sutrisno, 2011:202).

Seleksi merupakan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Pada dasarnya tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan kata lain tujuan dari seleksi adalah mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Kegiatan seleksi ini merupakan langkah awal penentu kualitas karyawan yang akan dipekerjakan, karena melalui seleksi, HRD akan mengetahui etos kerja dan keahlian calon karyawan yang akan dipekerjakan, serta dapat disesuaikan dengan jabatan yang akan diisi oleh calon karyawan tersebut.

Karyawan yang sudah menjalankan seleksi ditetapkan oleh manajer perusahaan dan dinyatakan lulus berhak mendapatkan bidang yang sesuai kemampuan dan pengalamannya, namun dalam penempatan jabatan ada yang menggunakan system keluarga sehingga terjadinya kesenjangan yang bisa mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Karyawan yang ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan kemampuannya bisa menimbulkan kerugian seperti malas masuk kerja dan kurang maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Selain itu apabila proses seleksi yang dilakukan sudah benar dan tepat maka akan mendukung penggunaan tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan. Maka penempatan pegawai adalah suatu proses yang penting dalam suatu perusahaan, karena dalam proses ini harus benar-benar dilakukan dengan tepat, artinya pekerjaan yang akan diisi oleh seorang karyawan harus disesuaikan dengan keahlian dari karyawan tersebut. Untuk mencapai ketepatan dalam penempatan pegawai hendaklah memperhatikan beberapa faktor, yakni: pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

Menurut Kaswn, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah seleksi. Selain itu, menurut Anwar Prabu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan jabatan. Selain itu menurut Mathis dan Jackson, "tanpa adanya kesesuaian seleksi dan penempatan jabatan dengan tuntutan pekerjaan, kemungkinan kinerja karyawan akan lebih rendah." Sehingga berdasarkan teori yang telah dipaparkan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, jika seleksi dan penempatan jabatan baik maka akan meningkatkan kinerja

karyawan. Namun sebaliknya jika seleksi dan penempatan jabatan buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang adalah perusahaan yang bergerak dalam perindustrian air bersih. Seperti halnya perusahaan industri ini memiliki kegiatan memproduksi bahan baku menjadi produk jadi yang siap untuk dijual dalam hal ini adalah produksi air. Metode Kinerja Karyawan merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi masyarakat. Sumber daya air merupakan karunia tuhan yang yang maha esa yang memberikan manfaat untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia. Sebagai penyedia air bersih dan air minum. PDAM sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) senantiasa diharapkan memberi harapan bagi masyarakat untuk memperoleh air bersih. Sebagai perusahaan tentu berorientasi pada bisnis dan profit, dengan mengutamakan ketersediaan air minum dan bersih secara berkelanjutan.

Peneliti telah melakukan observasi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang ada masalah yang ditemukan terkait proses dalam penerimaan karyawan, dimana perusahaan belum melakukan seleksi dengan baik, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti yang peneliti observasi, seorang bagian kredit, mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 Akuntansi atau Manajemen, namun masih ada pegawai yang ditempatkan pada di posisi ini dengan latar belakang pendidikan S1 jurusan Hukum tidak relevan dengan pekerjaannya, juga beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang yang beralamat di Jl. Pangeran Diponegoro No. 23, Juppandang, Kecamatan Enrekang, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih tiga bulan, dimulai pada bulan Agustus 2021 hingga bulan Oktober 2021.

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada, adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh yang berarti sampel yang digunakan yaitu semua jumlah karyawan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner.

Untuk mendapatkan penelitian hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka di perlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS (Statistical Package for Sosial Science)*. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiono (2010) analisis deskriptif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja.

2. Uji Kualitas Data

Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan realibitas instrument sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang.

- a. Uji validitas
- b. Uji realibilitas

3. Uji hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh Seleksi sumber daya manusia (X_1), Penempatan jabatan (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y). Rumus regresi yang digunakan menurut Sugiyono (2018:188) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dalam hal ini adalah:

a = Konstanta

X_1 = Seleksi sumber daya manusia

X_2 = Penempatan Jabatan

Y = Kinerja Pegawai

b_1b_2 = Koefisien regresi persial untuk X_1 dan X_2

e = Standar error

b. Uji Determinan R Square

Uji ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

c. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dilakukan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, maka terbukti semua variabel independen yang diamati secara serentak berpengaruh signifikan terhadap factor dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, akan membuktikan bahwa semua faktor independen yang diamati secara serentak tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap factor dependen.

Nilai F_{hitung} diperoleh dari hasil perhitungan statistik (SPSS) dalam tabel ANOVA. Sedangkan F_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel F (sesuai dengan tingkat kepercayaan yang ditentukan) dengan cara $df1, df2$. Nilai $df1$ = jumlah dari variabel bebas, $df2 = N - k - 1$, dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel bebas.

Berdasarkan tabel ANOVA (hasil uji SPSS) juga diperoleh koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) berada antara $1 < R^2$ mendekati 1, maka model regresi linear dinilai sangat kuat.

d. Uji T

Uji T ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Adapun caranya yaitu dengan melakukan perbandingan $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$, maka variabel independen yang diamati berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ maka variabel independen yang diamati tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai T_{hitung} diperoleh dari hasil statistik atau SPSS dalam tabel ANOVA sedangkan T_{tabel} diperoleh dengan melihat tabel T (Sesuai tingkat Kepercayaan yang ditentukan) dengan cara df (*degree of freedom*). Nilai $df=N-k$ dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel penelitian. Karena uji t bersifat dua sisi maka nilai a dibagi 2, jika nilai t merupakan nilai dari df ($a/12$).

HASIL PENELITIAN
Tabel 1 Hasil *coefficient* regresi linear berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.391 | 1.873 | | 1.276 | .207 |
| Seleksi | .669 | .074 | .731 | 9.099 | .000 |
| PenempatanJabatan | .156 | .059 | .211 | 2.624 | .011 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y : 2,391 + 0,669 X_1 + 0,156 X_2 + e$$

Keterangan :

X_1 = Seleksi

X_2 = Penempatan Jabatan

e = Residual error

Dari persamaan tersebut, dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel bebas (seleksi SDM dan Penempatan Jabatan SDM) bernilai positif artinya, keseluruhan variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Nilai konstanta sebesar 2,391 artinya jika semua variabel independen (X_1 sampai X_2 tidak ada/bernilai = 0 yang berarti tidak dilakukan, maka kinerja tetap ada bernilai positif 2,391.

Koefisien regresi seleksi SDM sebesar 0,669 menunjukkan bahwa seleksi SDM terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa jika seleksi SDM mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,669.

Koefisien regresi penempatan jabatan SDM sebesar 0,156 menunjukkan bahwa pengaruh penempatan jabatan SDM terhadap kinerja karyawan adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa jika mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,156

Tabel 2 Hasil hitung koefisiensi nilai determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .810 ^a | .656 | .644 | 1.635 |

a. Predictors: (Constant), PenempatanJabatan, Seleksi

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2021

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,810 artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen adalah erat dan positif karena mendekati angka 1 (satu).

Berdasarkan hasil tabel 5.10 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,656 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu seleksi SDM dan Penempatan Jabatan SDM untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang adalah sebesar 65,6%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang termasuk dalam penelitian.

**Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 290.599 | 2 | 145.299 | 54.344 | .000 ^b |
| Residual | 152.401 | 57 | 2.674 | | |
| Total | 443.000 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), PenempatanJabatan, Seleksi

Sumber: data Output spss 2021

Sebelumnya telah ditentukan hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi SDM (X1) dan penempatan jabatan SDM (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi SDM (X1) dan penempatan jabatan (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar 54,344, F_{tabel} yang dilihat pada lampiran F_{tabel} statistic, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau 2-1 =1 dan df2 (n-k-1) atau 53-2-1 = 50. Diperoleh hasil untuk F_{tabel} sebesar 4,01

Ha : Diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ha : Ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Dari hasil pengelolaan data diketahui nilai F_{hitung} sebesar 54,344, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (54,344 > 4,01) maka Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi SDM (X1) dan Penempatan Jabatan SDM (X2) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Parsial (uji-t) Coefficients

| Model | B | T | Sig. | Keputusan |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------------|
| (Constant) | 2.391 | 1.276 | 0.207 | |
| Seleksi SDM (X_1) | .669 | 9.099 | .000 | H1 diterima |
| Penempatan Jabatan SDM (X_2) | .156 | 2.624 | .011 | H2 diterima |

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2021

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial pada tabel 5.11 Hasil uji parsial (uji t) diatas, dapat diuraikan hasil hipotesis sebagai berikut :

Uji Hipotesis 1

Rumusan hipotesis:

H_1 : Seleksi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,099 > 1,672 dengan tingkat signifikansi 0,000 > 0,05. Hal itu berarti H_1 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa seleksi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang dapat diterima.

Uji Hipotesis 2

Rumusan Hipotesis:

H_2 : Penempatan jabatan SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,624 > 1,672$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Hal itu berarti H_2 diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan jabatan SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang dapat diterima. Penempatan jabatan SDM dapat diterima dapat dilihat dari hasil kuesioner yang cukup baik tentang penempatan jabatan yang ada.

Uji Hipotesis 3

Rumusan Hipotesis.

H_3 : Seleksi SDM dan penempatan jabatan SDM berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang berdasarkan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ hal itu berarti bahwa seleksi SDM dan penempatan jabatan SDM berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh seleksi sumber daya manusia (X_1) terhadap kinerja karyawan

Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berkualitas sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang. Sebelum seleksi SDM yang sudah direkrut oleh pihak manajer atau pimpinan perusahaan kita lihat bahwa seleksi SDM lebih dipentingkan, karena karyawan yang sudah direkrut dan diseleksi kebanyakan sudah diterima hanya memiliki kinerja yang tidak baik yang disebabkan proses penyeleksian yang tidak sesuai dengan jabatannya. Jadi proses penyeleksian yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang yang diantaranya pendidikan, referensi, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, dan tes wawancara akan tetapi yang harus diutamakan adalah pengalaman kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhar Firmansyah (2011) yang mengatakan bahwa pelaksanaan seleksi BMT Ta'awun melalui beberapa tahapan dalam menyeleksi para calon karyawan atau calon pelamar. Maka variabel independen pelaksanaan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen penempatan jabatan pegawai.

Penelitian dari Azhar Firmansyah (2011) analisisnya jika terdapat hubungan positif dan juga signifikan terhadap pelaksana seleksi dengan penempatan pegawai, maka makin positif pelaksanaan seleksi calon pegawai makin tinggi tingkat kesesuaian penempatan jabatan. Sebaliknya semakin negatif pelaksana seleksi, maka makin rendah tingkat kesesuaian penempatan jabatan.

2. Pengaruh penempatan jabatan SDM (X_2) terhadap kinerja karyawan

Penempatan jabatan SDM merupakan mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang. Penempatan jabatan SDM terkadang tidak

sesuai dengan kemampuan SDM yang telah diseleksi karena adanya pihak yang menggunakan sistem kekerabatan tanpa menyesuaikan dengan kemampuan SDM tersebut.

Selain itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penempatan jabatan SDM yang telah diseleksi harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar terhindar dari tingkat kehadiran malas masuk kerja. Dalam hal ini yang harus diperhatikan oleh manajer dan pimpinan dalam suatu perusahaan yaitu kesesuaian jabatan dan kemampuan karyawan agar perusahaan bisa berlangsung dengan efektif dan efisien.

Penelitian ini sejalan dengan Yana Ristianingsih (2018) yang memiliki hasil penelitian bahwasanya penempatan jabatan terhadap kinerja karyawan BPRS Sukowati Siragen berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam hal ini penempatan jabatan tidak berkontribusi dalam kinerja karyawan karena, adanya variabel-variabel lain yang berpengaruh dalam kinerja karyawan.

Penempatan jabatan jika tidak sesuai dengan kemampuan karyawan yang telah diseleksi bisa menimbulkan hal yang tidak baik bagi perusahaan seperti kurangnya kerjasama antar karyawan, kurangnya tanggung jawab, dan kehadiran yang kurang atau malas dikarenakan jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

3. Pengaruh seleksi SDM (X_1) dan penempatan jabatan SDM (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang. Seleksi SDM dan penempatan jabatan SDM berpengaruh simultan karena saling berkaitan didalam perusahaan kinerja karyawan harus diutamakan agar kinerja karyawan lebih efektif dan dapat meningkatkan motivasi karyawan agar tujuan perusahaan tercapai.

Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang lebih banyak karena dalam proses seleksi mengutamakan kekuatan fisik dan pengalaman kerja yang menggunakan tenaga yang cukup besar apalagi pekerjaan yang dilakukan lebih banyak turun langsung ke lapangan dibanding diperusahaan itu sendiri, sedangkan responden berdasarkan jenis kelamin perempuan lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki karena sistem seleksi yang digunakan pada perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan laki-laki dibanding perempuan.

Seleksi yang digunakan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang bagi karyawan perempuan sistem seleksi yang digunakan yaitu tes tertulis, wawancara dan pengalaman kerja dikarenakan karyawan perempuan hanya ditempatkan pada perusahaan rata-rata pada bagian administrasi atau manajemen sumber daya manusia perusahaan yang mengurus aset-aset perusahaan, sedangkan penempatan jabatan bagi karyawan laki-laki ditempatkan pada bagian teknis dan pekerjaan diluar perusahaan atau terjun kelapangan langsung

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Seleksi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang.
2. Penempatan jabatan SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang.
3. Seleksi SDM dan Penempatan jabatan SDM berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang.

Saran



Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang.

Dalam Upaya meningkatkan kinerja karyawan seharusnya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang supaya memperbaiki proses seleksi. Disarankan agar perusahaan memperketat proses seleksi dan membuat kriteria seleksi tenaga kerja yang disesuaikan dengan kualifikasi perusahaan. Sesuai dengan penelitian ini bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang juga perlu meningkatkan dan memperbaiki terkait penempatan jabatan. Kegiatan penempatan jabatan harusnya disesuaikan dengan tingkat pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan karyawan karena penempatan jabatan juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Dijadikan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian tentang seleksi dan penempatan jabatan SDM, mengembangkan teori-teori yang belum ada, mengembangkan variabel-variabel lainnya, dan objek penelitian yang berbeda dan lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvisena, Al Ibnu. 2016. *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Divisi Produksi di PT. Barata Indonesia Persero Gresik*. Gresik.
- Ardhana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bambang Wahyudi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Cetakan ketiga, CV. Bandung: Sulita.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Firmansyah, Azhar. 2011. *Pengaruh Pelaksanaan Seleksi Sumber Daya Manusia Terhadap Penempatan Pegawai Studi pada BMT Ta'awun Cipulir*. Skripsi, Fakultas Syariah dan Hukum Program Studi Muamalat S1-Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM (I)*. Jogjakarta: Laksana.
- Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit: Ghalia Indonesia.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat Jakarta.
- Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Enrekang Nomor 13 tanggal 08 Desember 1986 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Enrekang.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2007 tentang BUMD.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rohmah, N.H., and Anjanarko, T. 2014. *Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan*. Outsourcing PT. Karya Bintang Mandiri. Ebis, 6. (2).
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima*. Refika. Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang, P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Sinurat P, Sahala, 2010. *Langkah Tepat Melakukan Rekrutmen dan Seleksi*. Jakarta: Penerbit: Erlangga.
- Simamora, Henry. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwatno dan Donni, Junni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Ttutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 tentang Sumber Daya Air.
- Veithzal Rivai dan Basri. 2017. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Wibowo, Sandi Nasrudin. 2018. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bnadung). Jurnal MONEX Volume 7 Nomor 1 Januari 2018.
- Yana Ristianingsih. 2018. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan*. BPRS Sukowati Sragen. Skripsi. Salatiga: Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Irwan Idrus, M. M. *GOOD GOVERNANCE: Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. AMERTA MEDIA.
- Arfianty, A., Arodhiskara, Y., Rosadi, I., & Fatimah, F. (2022, August). Good Corporate Governance Principles And Company Value: The Impact Of Financial Performance. In *Proceedings of the 3rd International Conference of Business, Accounting, and Economics, ICBAE 2022, 10-11 August 2022, Purwokerto, Central Java, Indonesia*.