

# **PENGARUH *RECRUITMENT*, PENEMPATAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. *TEAM METAL* INDONESIA BATAM *DEPARTEMENT MILLING***

**Veby Pebrianti Silitonga<sup>1</sup>, Mira Yona<sup>2</sup>, Rona Tanjung<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[silitongavebypebrianti@gmail.com](mailto:silitongavebypebrianti@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[mirayona@yahoo.com](mailto:mirayona@yahoo.com),

<sup>3</sup>Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[ronatanjung@gmail.com](mailto:ronatanjung@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Recruitment*, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling* baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain deskriptif dengan tempat penelitian PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*. Teknik sampling dari penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan tingkat *eror* 5%. Populasi dari penelitian ini adalah 127 Karyawan. Sampel penelitian ini 96 Karyawan. Data dari penelitian ini diperoleh dari PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 25. Hasil penelitian ini diperoleh *Recruitmen* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*. Penempatan Kerja berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*. Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*. Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*.

**Kata Kunci :** *Recruitment*, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to determine and analyze the influence of recruitment, job placement, career development, work environment on employee performance at PT. Team Metal Indonesia Batam Milling Department both partially and simultaneously. This research is quantitative research using a descriptive design with the research site PT. Team Metal Indonesia Batam Milling Department. The sampling technique for this research uses a census technique with an error rate of 5%. The population of this study was 127 employees. The sample for this research was 96 employees. Data from this research were obtained from PT. Team Metal Indonesia Batam Milling Department. The data analysis technique uses multiple linear regression with SPSS 25. The results of this research show that recruitment influences PT employee performance. Team Metal Indonesia Batam Milling Department. Work Placement has a significant effect on PT Employee Performance. Team Metal Indonesia Keywords: Recruitment, Job Placement, Career Development and Work Environment, Employee Performance Batam Milling Department. Career Development has no effect on PT Employee Performance. Team Metal Indonesia Batam Milling Department. The work environment has a significant effect on the performance of PT employees. Team Metal Indonesia Batam Milling Department. Recruitment, Job Placement, Career Development and Work Environment together have a significant influence on PT Employee Performance. Team Metal Indonesia Batam Milling Department.*

*Keywords : Recruitment, Job Placement, Career Development and Work Environment, Employee Performance.*

## **1. PENDAHULUAN**

Proses perkembangan dunia usaha atau perusahaan dewasa ini mengalami kemajuan yang sangat pesat, hal ini dibuktikan dengan pesatnya persaingan dagang, karena itu perusahaan menghadapi berbagai masalah, salah satunya adalah bagaimana memiliki manusia yang handal sebagai tenaga kerja dan mengolahnya menjadi benar-benar yang diinginkan agar menjadi salah satu aset terbesar dan terpenting bagi perusahaan, yang mengerti apa yang seharusnya dilakukan.

*Recruitmen* merupakan kegiatan agar dapat memperoleh calon karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan atau organisasi. Dalam melakukan rekrutmen karyawan diperlukan usaha agar dapat benar menyaring calon karyawan. Dalam sebuah perusahaan rekrutment adalah suatu kegiatan yang sangat penting agar dapat menemukan calon karyawan tepat bagi posisi yang dibuka oleh perusahaan, Selain rekrutmen terdapat hal lain yang akan mendukung kinerja perusahaan yaitu penempatan karyawan.

Penempatan karyawan dipusatkan pada pengembangan karyawan yang ada, karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan harus dapat diperhatikan serta dipelihara harus terdapat kesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu menentukan dan memilih karyawan yang memiliki kompetensi baik untuk menempati jabatan yang tersedia di perusahaan agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Penempatan karyawan yang tidak tepat maka akan menurunkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan ialah potensi dan keahlian seseorang dalam melakukan tugas untuk pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari usaha seseorang untuk menyelesaikan tugasnya secara efisien dan efektif. Oleh sebab itu, kinerja karyawan menjadi hal yang terpenting di dalam sebuah perusahaan atau perseroan, karena dengan kinerja karyawan yang baik akan dapat memperoleh hasil yang memuaskan untuk perusahaan.

Berdasarkan data HRD PT.*Team Metal* Indonesia *Departemen Milling* Tahun 2023 Jumlah Karyawan sebanyak 127 Karyawan jika di bandingkan dengan

*Recruitmen* Tahun 2022 total sebanyak 142 karyawan, dipersentasekan dengan total karyawan 2023 mengalami penurunan sebanyak 15 Karyawan atau 10,5% dapat disimpulkan total *recruitmen* dan jumlah karyawan bahwa ada karyawan yang *Finish* kontrak dan sebagian *Resign*.

Pengembangan Karier juga merupakan proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu pegawai untuk merencanakan kariernya dimasa sekarang dan masa depan. Namun yang terjadi pada PT. *Team Metal* indonesia Batam *Departemen Milling* belum adanya pengembangan karier yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keahlian karyawannya demi kelangsungan hidup karyawan ke jenjang yang lebih tinggi diperusahan tersebut.

Untuk pengembangan karier menurut informan PT *Team Metal* Indonesia *Departemen Milling* belum adanya membuat karyawan tidak percaya diri akan kemampuannya yang tidak kompeten. Selain itu Penempatan tenaga kerja yang tidak sesuai dengan pengalaman dan skill yang dimiliki sehingga membuat karyawan merasa tidak saling cocok Selain itu ada juga lingkungan kerja yang berisik,kipas angin yang kotor yang hanya dibersihkan dua atau tiga bulan sekali sehingga dari atas kipas tersebut jatuh banyak oli atau bau yang kurang enak, dan kalua tidak menggunakan sepatu sepi jika material jatuh bisa saja berakibat fatal dan akan di SP 1, dan harus menggunakan kacamata karena saat semprot chipnya kena mata akan membuat kesalahan yang benar fatal dan bisa saja mereka langsung diberhentikan, tapi untuk sepihnya masih kurang dari perusahaan kadang inisiatif karyawan sendiri bagaimana agar nyaman.

Dari masalah yang terjadi di instansi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Recruitment*, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*”**.

## **2. HIPOTESIS**

1. H1 : *Recruitment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*.
2. H2 : Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*.

3. H3 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Team Metal Indonesia Batam Departemen Milling.*
4. H4 : Lingkung kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Team Metal Indonesia Batam Departemen Milling.*
5. H5 : Recruitmen, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja berpengaruh kinerja karyawan pada PT. *Team Metal Indonesia Batam Departemen Milling.*

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang dilakukan, peneliti menyatakan desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan hasil pengolahan dan analisis setiap indikator dari variabel penelitian, Umar (2019). Untuk mendapatkan data yang diperlukan pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden terpilih yang dianggap sesuai dengan kriteria yang peneliti anggap cocok untuk dijadikan responden. Sugiyono (2017), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN A.HASIL PENELITIAN

#### a) Uji Validitas

**Tabel 4.5**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Recruitmen (X1)	X1.1	0,727	0,1689	<i>Valid</i>
	X1.2	0,754	0,1689	<i>Valid</i>
	X1.3	0,712	0,1689	<i>Valid</i>
	X1.4	0,697	0,1689	<i>Valid</i>
	X1.5	0,692	0,1689	<i>Valid</i>
Penempatan Kerja (X2)	X2.1	0,770	0,1689	<i>Valid</i>
	X2.2	0,793	0,1689	<i>Valid</i>
	X2.3	0,765	0,1689	<i>Valid</i>
	X2.4	0,641	0,1689	<i>Valid</i>
	X2.5	0,788	0,1689	<i>Valid</i>
Pengembangan Karir	X3.1	0,807	0,1689	<i>Valid</i>
	X3.2	0,822	0,1689	<i>Valid</i>

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
(X3)	X3.3	0,822	0,1689	<i>Valid</i>
	X3.4	0,765	0,1689	<i>Valid</i>
	X3.5	0,795	0,1689	<i>Valid</i>
Lingkungan Kerja (X4)	X4.1	0,842	0,1689	<i>Valid</i>
	X4.2	0,831	0,1689	<i>Valid</i>
	X4.3	0,742	0,1689	<i>Valid</i>
	X4.4	0,809	0,1689	<i>Valid</i>
	X4.5	0,782	0,1689	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,721	0,1689	<i>Valid</i>
	Y.2	0,855	0,1689	<i>Valid</i>
	Y.3	0,823	0,1689	<i>Valid</i>
	Y.4	0,835	0,1689	<i>Valid</i>
	Y.5	0,698	0,1689	<i>Valid</i>

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan mempunyai nilai rhitung > rtabel, dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan rtabel sebesar 0,1689 sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan pada variabel Recruitmen, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

#### b) Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.11**

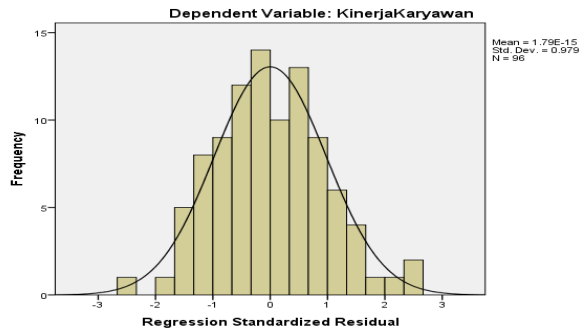
Variabel	Item	Cronbach's Alpha	<i>Cronbach alpha</i> yang disyaratkan	Ket
<i>Recruitmen</i>	5	0,745	0,6	<i>Reliabel</i>
Penempatan Kerja	5	0,808	0,6	<i>Reliabel</i>
Pengembangan Karir	5	0,858	0,6	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja	5	0,860	0,6	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan	5	0,826	0,6	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,6. Berdasarkan hal tersebut, maka semua variabel bersifat reliabel.

### c) Uji Normalitas

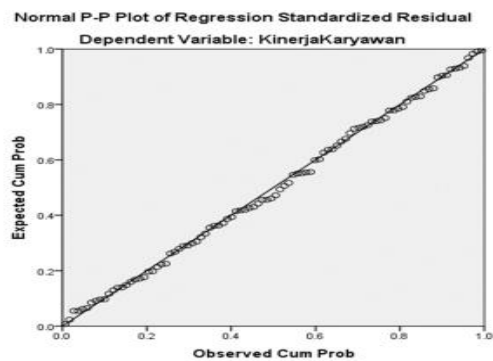
**Gambar 4.2**  
**Grafik Hasil Uji Histogram**



Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V.25

Pada gambar 3 membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Cara kedua untuk menguji normalitas adalah dengan gambar grafik *Normal Probability Plot Regression Standarized Residual* pada gambar 4

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Grafik *Normal Probability Plot***



Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V.25

Pada gambar 4 penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot. Berdasarkan hal tersebut, maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**d) Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.12**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.521	2.198		8.883	.000		
Rekrutmen	.187	.077	.109	2.130	.021	.956	1.046
Penempatan Kerja	.117	.066	.174	2.786	.007	.938	1.066
Pengembangan Karir	.048	.064	.075	.755	.452	.912	1.096
Lingkungan Kerja	.255	.065	.372	3.913	.000	.986	1.014

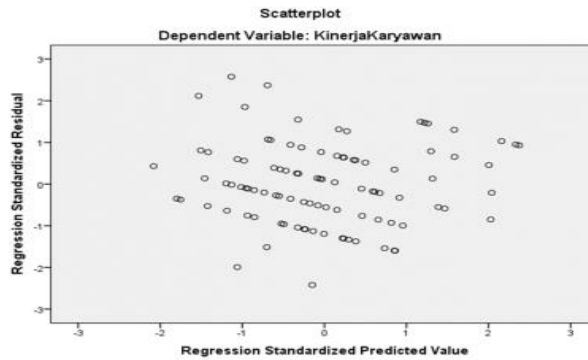
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Tabel 15 menunjukkan bahwa dalam tabel coefficient dapat anda perhatikan bahwa nilai standar error kurang dari satu, yaitu  $X_1 = 0,077$ ,  $X_2 = 0,066$ ,  $X_3 = 0,064$  dan  $X_4 = 0,065$  dimana keempatnya kurang dari satu. Serta nilai koefisien beta juga kurang dari satu dimana  $X_1 = 0,187$ ,  $X_2 = 0,117$ ,  $X_3 = 0,048$  dan  $X_4 = 0,255$ . Maka dapat dikatakan bahwa nilai standar error rendah dan multikolinearitas tidak terdeteksi. Selanjutnya dilihat dari nilai VIF dimana keempat variable memiliki nilai yang kurang dari 10 dan serta memiliki nilai Tolerance yang lebih dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

e) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4



Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V.25

Dari hasil Uji Heteroskedastisitas diatas grafik Scatterplot yang disajikan pada Gambar 5, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

e) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.521	2.198		8.883	.000		
	Rekrutmen	.187	.077	.109	2.130	.021	.956	1.046
	PenempatanKerja	.117	.066	.174	2.786	.007	.938	1.066
	PengembanganKarir	.048	.064	.075	.755	.452	.912	1.096
	LingkunganKerja	.255	.065	.372	3.913	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

$$Y = 2,198 + 0,187X_1 + 0,117 X_2 + 0,048 X_3 + 0,225 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 2,198. Ini menunjukkan tingkat konstanta, dimana jika variabel Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Penempatan Kerja (X<sub>2</sub>), Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>), dan

Lingkungan Kerja (X4) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling* sebesar 2,198.

2. Koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,187. Ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel rekrutmen ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling* akan bertambah sebesar 0,187. dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien ( $\beta_2$ ) = 0,117. Ini menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel Penempatan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling* akan bertambah sebesar 0,117 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien ( $\beta_3$ ) = 0,048. Ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X3) berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling* akan bertambah sebesar 0,48 dengan asumsi variabel lain tetap.
5. Koefisien ( $\beta_4$ ) = 0,225. Ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain, jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling* akan bertambah sebesar 0,225 dengan asumsi variabel lain tetap.

f) Uji T (Parsial)

Tabel 4.14

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	19.521			2.198		8.883
	Rekrutmen	.187	.077	.109	2.130	.021	.956	1.046
	PenempatanKerja	.117	.066	.174	2.786	.007	.938	1.066
	PengembanganKarir	.048	.064	.075	.755	.452	.912	1.096
	LingkunganKerja	.255	.065	.372	3.913	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 15 dapat dijelaskan Uji T sebagai berikut :

- a) Nilai t hitung  $2.130 > t$  tabel  $1,985$  dan nilai prob. dari variabel bebas rekrutmen sebesar  $0,021$  yang lebih kecil dari  $0,05$  sehingga variabel bebas rekrutmen berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada alpha  $5\%$  atau dengan kata lain, rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf keyakinan  $95\%$ . Koefisien regresi rekrutmen bernilai positif artinya pada saat nilai rekrutmen naik maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Begitu pula pada saat nilai rekrutmen turun maka kinerja karyawan juga turun. Kenaikan nilai rekrutmen sebesar  $1$  point akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar  $0.187$  dan sebaliknya, penurunan nilai rekrutmen sebesar  $1$  point akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar  $0.187$ .
- b) Nilai t hitung  $2.786 > t$  tabel  $1,985$  dan nilai prob dari variabel bebas penempatan kerja sebesar  $0,007$  yang lebih kecil dari  $0,05$  sehingga variabel bebas penempatan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada alpha  $5\%$  atau dengan kata lain, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf keyakinan  $95\%$ . Koefisien regresi penempatan kerja bernilai positif artinya pada saat nilai penempatan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Begitu pula pada saat nilai penempatan kerja turun maka kinerja

karyawan juga turun. Kenaikan nilai penempatan kerja sebesar 1 point akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.117 dan sebaliknya, penurunan nilai penempatan kerja sebesar 1 point akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.117.

- c) Nilai  $t$  hitung  $0.755 < t$  tabel 1,985 dan nilai prob. dari variabel bebas pengembangan karir sebesar 0,452 yang lebih besar dari 0,05 sehingga variabel bebas pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada alpha 5% atau dengan kata lain, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf keyakinan 95%. Koefisien regresi pengembangan bernilai positif artinya pada saat nilai pengembangan karir naik maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Begitu pula pada saat nilai pengembangan karir turun maka kinerja karyawan juga turun. Kenaikan nilai pengembangan karir sebesar 1 point akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.048 dan sebaliknya, penurunan nilai pengembangan karir sebesar 1 point akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.048.
- d) Nilai  $t$  hitung  $3.913 > t$  tabel 1,985 dan nilai prob. dari variabel bebas lingkungan kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada alpha 5% atau dengan kata lain, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf keyakinan 95%. Koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif artinya pada saat nilai lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Begitu pula pada saat nilai lingkungan kerja turun maka kinerja karyawan juga turun. Kenaikan nilai lingkungan kerja sebesar 1 point akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.255 dan sebaliknya, penurunan nilai lingkungan kerja sebesar 1 point akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar 0.255.

**g) Uji F (Simultan)**

<b>Tabel 4.15</b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.835	4	12.459	5.229	.001 <sup>b</sup>
	Residual	216.822	91	2.383		
	Total	266.656	95			
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan						
b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PenempatanKerja, Rekrutmen, PengembanganKarir						

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 16 diperoleh nilai F Hitung  $5.229 > F$  Tabel 2,47 dan nilai prob. pada tabel di atas nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja, Penempatan Kerja, Rekrutmen dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan.

**h) Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.16**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 <sup>a</sup>	.587	.451	1.54359
a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, PenempatanKerja, Rekrutmen, PengembanganKarir				
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan				

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,587 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Rekrutmen, dan Pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 58,7%. Artinya, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Rekrutmen, dan Pengembangan karir secara bersama-sama memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58.7% sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

#### 4. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap kinerja karyawan pada PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*.

##### **a) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling***

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat Nilai t hitung  $2.130 > t$  tabel 1,985 dan nilai prob. dari variabel bebas rekrutmen (X1) sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel bebas rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada alpha 5% atau dengan kata lain, rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf keyakinan 95%. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Anak Agung Dwi Widyani, I Wayan Agus Permana Putra (2020) dan Caecilia Rosa Permatasari & Hari susanta Nugraha (2016), serta Elis Yulianti (2017) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan, kinerja karyawan; Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan.

##### **b) Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling***

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat Nilai t hitung  $2.786 > t$  tabel 1,985 dan nilai prob dari variabel bebas penempatan kerja sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel bebas penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada alpha 5% atau dengan kata lain, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf keyakinan 95%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ayu Rena Yuta (2019) yang menyatakan bahwa Penempatan kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

##### **c) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling***

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat Nilai t hitung  $0.755 < t$  tabel 1,985 dan nilai prob.dari variabel bebas pengembangan karir sebesar 0,452 yang lebih besar dari 0,05 sehingga variabel bebas pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada alpha 5% atau dengan kata

lain, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf keyakinan 95%. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Maggie G.V. Bambulu, Victor P.K. Lengkong, Genita G. Lumintang (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulutgo pusat.

**d) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling***

Berdasarkan hasil pengujian (uji T) dapat dilihat Nilai t hitung  $3.913 > t$  tabel 1,985 dan nilai prob.dari variabel bebas lingkungan kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada alpha 5% atau dengan kata lain, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf keyakinan 95%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Andi Jusdiana Ahmad1, Mappamiring, Nuryanti Mustari.(2022) yang menyatakan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik.

**e) Pengaruh Struktur Organisasi, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling***

Berdasarkan hasil pengujian (uji F) diperoleh nilai F Hitung  $5.229 > F$  Tabel 2,47 dan nilai nilai prob.pada tabel di atas nilainya 0,001 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi linier yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja, Penempatan Kerja, Rekrutmen dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan. Selain itu dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,587 menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Rekrutmen, dan Pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 58,7%. Artinya, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja, Rekrutmen, dan Pengembangan karir secara bersama-sama memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 58.7% sedangkan sisanya 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Maggie G.V. Bambulu, Victor P.K. Lengkong, Genita G. Lumintang (2018) yang menyatakan

bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*.
- 2) Penempatan Kerja berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*.
- 3) Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*.
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*.
- 5) Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kinerja Karyawan PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*.

## **6. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan maupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. *Team Metal* Indonesia Batam *Departement Milling*. Dari hasil penelitian ini beberapa saran yang bisa dikemukakan yaitu :

- 1) Pada variabel Rekrutmen, pelaksanaan rekrutmen karyawan sudah cukup baik, namun demikian akan lebih baik bila ditingkatkan lagi dalam penyeleksian karyawan agar mendapat kan karyawan yang lebih bermutu dan memiliki kinerja yang lebih baik.
- 2) Pada variabel Penempatan Kerja Perusahaan telah melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan tingkat pendidikan, keterampilan kerja. Diharapkan kedepannya, perusahaan tetap menerapkan kedua faktor ini dalam melakukan penempatan kerja karena memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 3) Pada variabel Pengembangan Karir dilakukan setelah perencanaan karir yang mana biasa ditempuh dalam berbagai hal Pendidikan, prestasi kerja dan pengalaman kerja karyawan dinilai berprestasi oleh perusahaan bilamana dilihat dari target yang direncanakan perusahaan, ketentuan kerja yang dilakukan karyawan dan inovasi karyawan tersebut, yang akan menjunjung strategi-strategi perusahaan kedepannya.
- 4) Pada variabel Lingkungan Kerja, pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
- 5) Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Ahmad, A. Mappamiring, M. & Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*
- Anshori, S. (2018). *pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT BNI syariah kantor cabang bumi serpong damai* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Bambulu, M. G., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Badriyah, Mila, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan*

- Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Flippo, 2014, *Manajemen Personalia* PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama*.
- Lestri, L. "Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Kartika I-5 Padang. 2020."
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya Offside.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta*.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Grasindo, Jakarta
- Mulyana, Deddy. 2015. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2014. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press: Jakarta
- Prawira. A.P 2014. *Psikologi Pendidikan Dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta : ARRUZMEDIA
- Robbins. 2014. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.

- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sihotang, K. 2019. *Berpikir Kritis Kecakapan Hidup Di Era Digital*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Sinungan. M. 2018. *Produktifitas. Apa dan bagaimana*. Penerbit. Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno. 2015. "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Veithzal Rivai Zainal dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Zefanya, S. D. (2021). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan PT. Wibindo Pita Loka Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2)