Jurnal Economos FEB UM Parepare

PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN JABATAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang)

THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE SELECTION AND PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case Study on Regional Drinking Water Company (PDAM) of Enrekang Regency)

SULFIANA
Universitas Muhammadiyah Parepare sulfianauppi0809@gmail.com

ABSTRACT

SULFIANA, 2021. ***The Effect of Selection and Placement of Human Resources Positions on Employee Performance at the Regional Water Company (PDAM) of Enrekang Regency.*** *Supervisor I Mr. Drs. Parman and Advisor II Mr. Muhammad Nur. Thesis, Human Resource Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare (UMPAR). This study aims to determine the effect of selection and placement of human resources on employee performance at the regional water company (PDAM) of Enrekang Regency. The technique used to obtain data by means of observation, interviews, and questionnaires. The sample in this study amounted to 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 was with the help of SPSS Version 23. The results studied in order to find a discussion for the thing being studied were the results of partial hypothesis testing showing that the selection variable (X_1) and position placement (X_2) had a positive and significant impact on employee performance at the company. Drinking Water Area (PDAM) of Enrekang Regency. This can be seen from the acceptance of H_a and the rejection of H_o. So the hypothesis that reads there are things that affect the performance of employees on the selection and placement of positions at the Regional Water Company (PDAM) Enrekang Regency.*

Keywords: *Selection, Position Placement, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dipungkiri oleh adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Mengapa belakagan ini tngkat persaingan mencari kerja semakin ketat, karena setiap tahunnya, banyak sekali calon pencari kerja, baik dari lullusan sekolah menengah maupun dari sarjana yang di hasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia.

Meskipun selalu tersedia pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, tetap saja tidak dapat menampung para lulusan tersebut. Di samping itu, dari segi penyaringan calon pekerja sangatlah efektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua perusahaan tersebut hanya ingin menerima sumber daya manusia yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kedudukan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang sangat penting yang hendaknya dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang menggunakan segenap kemampuannya baik tenaga, kreatifitas dan semangatnya untuk memajukan suatu perusahaan.

Sumber saya 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 manusialah 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 kenyatannya tidak semua perusahaan benar-benar mempunyai modal manusia yang kompeten dan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Sutrisno,2011:200).

Suatu perusahaan yang kondisi sumber daya lainnya berlimpah, seperti tingkat kemanajemenan yang bagus dan menggunakan teknologi yang modern, tidak akan efektif jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

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.

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 proses untuk memutuskan karyawan yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melaui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Jika seleksi dapat dilakukan dengan baik maka akan diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas sehingga sumber daya yang lain dalam organisasi bisa dikelola secara efektif dan efisien dan perusahaan akan menikmati keuntungan. Selain itu dengan sistem seleksi yang tepat maka akan menghasilkan sekelompok pekerja yang memenuhi standarisasi dan memiliki kapabilitas yang sesuai dengan kebutuhan dalam suatu organisasi.

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.

Pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan (Kurnianti,2014).

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 kualifikasii 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 memproduksii 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. Sebagaii perusahaan tentu berorientasi pada bisnis dan profit, dengan mengutamakan ketersediaan air minum dan bersih secara berkelanjutan.

Dalam pasal 1 UU RI No. 17 Tahun 2019 tentang sumber daya air disebutkan bahwa Sumber Daya Air adalah air, sumber air, dan daya air yang terkandung didalamnya. Tujuan UU RI No. 17 Tahun 2019 tentang sumber daya air pada pasal 3 pengaturan Sumber Daya Air bertujuan :

1. Memberikan perlindungan dan menjamin pemenuhan hak rakyat atas air;

2. Menjamin keberlanjutan ketersediaan air dan sumber air agar memberikan manfaat secara adil bagi masyarakat;
3. Menjamin pelestarian fungsi air dan sumber air untuk menunjang keberlanjutan pembangunan;
4. Menjamin terciptanya kepastian hukum bagi terlaksananya partisipasi masyarakat dalam pengawasan terhadap pemanfaatan sumber daya air mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pemanfaatan;
5. Menjamin perlindungan dan pemberdayaan masyarakat, termasuk masyarakat adat dalam upaya konversi air dan sumber air; dan
6. Mengendalikan daya rusak air secara menyeluruh yang mencakup upaya pencegahan, penanggulangan, dan pemulihan.

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.

Masalah-masalah diatas akan sangat berdampak terhadap kinerja pegawai sendiri, bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada hasil kerja, pelayanan yang berkualitas dan ketepatan waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan. Problematika PDAM di Negri kita termasuk daerah-daerah di Kabupaten Enrekang pada khususnya yang dirasakan oleh lapisan masyarakat adalah tidak lancarnya pasokan air ke kran-kran rumah dan instansi para pelanggan alias sering macet supplai air bersihnya.

Berdasarkan uraian tersebut maka, maka penulis akan membahas tentang seleksi dan penempatan jabatan dalam kaitannya dengan upaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu 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.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011, 80) yang dimaksud populasi adalah wilayah genetalisasi yang terdiri atas subyek / objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang bekerja pada Prusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Enrekang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). 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.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

   Dalam penyusunan penelitian ini, penelitian memperoleh data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti melalui observasi yang ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia proses kerja dan gejala-gejala alam.
2. Metode Kuesioner

Metode kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pernyataan kepada responden tentang masalah yang dibahas.

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data
   a. Data Primer

      Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan cara melakukan wawancara langsung dengan penelitian yang dilakukan.
   b. Data Skunder

      Data sekunder merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder dapat diperoleh melalui media yang bersumber pada buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan. Data sekunder dapat berupa kuantitatif yang disajikan dalam bentuk angka. Data ini menunjukkan nilai terhadap besaran variabel yang di wakilinya. Sifat data ini adalah data runtuh waktu, yaitu data yang merupakan hasil pengamatan dalam suatu periode tertentu.
2. Sumber Data
   a. Person

      Person (Individu) yaitu sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara, dalam hal ini yang menjadi sumber data atau informasi.
   b. Paper

      Paper (Sumber Literatur) yaitu dokumen-dokumen atau catatan yang dimiliki yang berkaita berkaita berkaita berkaita berkaita berkaita berkaitan dengan penelitian ini.
   c. Place

      Place (Instansi/Lembaga) yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian.

E. Teknik Analisis Data

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 Sciense)*. 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 kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya yang sangat menentukan bermutu atau tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity)* dan kendala (*realibity*). 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

      Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi *item-total* dikoreksi (*correct item total correlation)* untuk menguji validitas internal setiap item pertanyaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala.

      Untuk menetukan apakah sebuah *item* digunakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi *item total* dikoreksi sebesar *item.*

Artinya sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal valid tidaknya sebuah *item.* Artinya sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengidentifikasi item tersebut memiliki validates yang memadai, Kunendi dalam Wahyuni (2017).

b. Uji realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu instrument yang bila digunakan bebrapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:137). Reliabilitas adalah kehandalan suatu alat ukur untuk mengukur suatu variabel tanpa suatu kesalahan. Suatu kuesioner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai Cronbach Alpha ≥ 0,060, Ghozali dalam Wahyuni (2017).

3. Uji hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis linear beganda untuk mengetahui pengaruh Seleksi sumber daya manusia (X1), Penempatan jabatan (X2) 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
$b_1 b_2$ = Koefisien regresi persial untuk $X_1 \text{dan} X_2$
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 signifikasi pengaruh variabel dependen. Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dilakukan perbandingan F_{hitung}dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% (α= 0,05) dengan kaidah pengambilan keputusan sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau α= 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 α= 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 (R2). Nilai koefisien determinasi (R2) berada antara 1< R2 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% $T_{hitung} > T_{tabel}$ (α= 0,05) dengan pedoman sebagai berikut:

1) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau α= 0,05, maka variabel independen yang diamati berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% atau α=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 dff (*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 DAN 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) analisanya 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 miliki 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 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 kineja karyawan lebuh 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 jenisn 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 karyawann laki-laki ditempatkan pada bagian teknisi dan pekerjaan diluar perusahaan atau terjun kelapangan langsung.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan 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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan 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.

.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima yang sebesar-besarnya kepada kasih merupakan bagian yang tidak wajib ada. Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada pemberi dana penelitian atau donatur.

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.

Byars dan Rue, 2011. *Human Resource Management,* gth, Irwin, Chicago.

Cahyati, Cuci. 2017. *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, dan Lngkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semarang.* Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi S1-Perbankan Syariah IAIN Salatiga.

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.

Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donelly., Jr 2010 : *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses,* terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.

Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM.* Malang: UB Press.

Hartatik. 2014. *Mengembangkan SDM* (I). Jogjakarta: Laksana.

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Komptensi.* 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.