

ABSTRAK

Faisal Handy Tri Widodo, Pengaruh Sistem Rekrutmen Internal Dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Study Pada Karyawan UD. Danarta Sooko Mojokerto). Di Bawah Bimbingan Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra., MM dan Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, M.Si

Penelitian ini berjudul pengaruh sistem rekrutmen internal dan penempatan kerja yang mempengaruhi prestasi karyawan (study Pada Karyawan UD Danarta Sooko Mojokerto). Pelaksanaan sistem rekrutmen yang efektif yaitu dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan, sesuai dengan aturan atau standar operasional prosedur (SOP) dan sesuai dengan prosedur perekrutan perusahaan terhadap calon karyawan tersebut agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen internal dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. (2) untuk mengetahui apakah secara parsial sistem rekrutmen internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. (3) untuk mengetahui apakah secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. (4) untuk mengetahui manakah yang berpengaruh dominan dari system rekrutmen internal dan penempatan kerja terhadap prestasi karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UD Danarta Sooko Mojokerto sebanyak 25 karyawan honorer. Metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Secara bersama-sama sistem rekrutmen internal dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} (29.346) > F_{tabel} (3,40)$. Maka H_0 ditolak dan H_i diterima. (2) Secara parsial variabel sistem rekrutmen internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} (6.857 > t_{tabel} (1.71088))$. Maka H_0 ditolak dan H_i diterima. (3) secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} (2.346) > t_{tabel} (1.71088)$. Maka H_0 ditolak dan H_i diterima. (4) variabel sistem rekrutmen internal yang berpengaruh dominan terhadap prestasi karyawan dengan nilai beta tertinggi yaitu 1.018.

Kata Kunci : Sistem Rekrutmen Internal, Penempatan Kerja, Prestasi Karyawan.

ABSTRACT

Faisal Handy Tri Widodo, The Influence Of Internal Recruitment And Employment System To Employee Achievement (Case On Staff UD Danarta Sooko Mojokerto). Under Guidance of Di Bawah Bimbingan Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra., MM and Drs. Ec. Mudji Kuswinarno, M.Si.

This research entitled the influence of internal recruitment and placement system of work that affect employee accomplishments (study on employees of UD Danarta Sooko Mojokerto). The implementation of an effective recruitment system that is conducted in accordance with the company's purpose, in compliance with the rules or standard operational procedure (SOP) and in accordance with the company's recruitment procedures against prospective employees in order to obtain qualified employees of the company and is able to realize the purpose of the company so that it is expected to grow and develop in accordance with the intended purpose of the company. This placement must be based on the job description and job specification, as well as holding to the principle of placing the right people in the right place and the right person for the right position. The purpose of this research is (1) to find out if internal recruitment and placement system working simultaneously positive and significant effect against the achievements of employees. (2) to determine whether the internal recruitment system partially positive and significant against the achievement of employees. (3) to find out if the partially positive and influential work placements significantly to the achievements of employees. (4) to find out which is the dominant effect of internal recruitment and placement system work towards the achievements of employees. The population used in this study were all employees at UD Danarta Sooko Mojokerto honorary employees as many as 25. The research method used was multiple linear regression. The results of this research indicate (1) together with internal recruitment and placement system working simultaneously positive and significant effect against the achievements of employees. The results obtained it is $F_{hitung} (29,346) > F_{tabel} (3,40)$. Then H_0 is rejected and H_1 received. (2) partially internal recruitment system variable is positive and significant effect against the achievements of employees. The results obtained It is $t_{hitung} (6,857 > t_{tabel} (1,71088))$. Then H_0 is rejected and H_1 received. (3) partial work placements in a positive and significant effect against the achievements of employees. that the results obtained It is $t_{hitung} (2,346) > t_{tabel} (1,71088)$. Then H_0 is rejected and H_1 received. (4) internal recruitment system variables that influence was dominant against the achievements of employees with the highest beta value i.e. 1,018.

Key Words : Internal Recruitment System, Job Placement, Employee Achievement