

---

---

## Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta, Bali

Ayu Ditha Suwandewi<sup>(1)</sup>  
A.A. Ngurah Gede Sadiartha<sup>(2)</sup>  
I Made Suasti Puja<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : [ayuditha31@gmail.com](mailto:ayuditha31@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of recruitment, job placement, and work ethic on the performance of employees of PT Remiten Indonesia in Kuta Bali. The population and sample in this study were all employees of PT Remiten Indonesia in Kuta Bali, totaling 37 people determined by census techniques. The analytical technique used was multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis it was found that recruitment had a positive and partially significant effect on the performance of employees of PT Remiten Indonesia in Kuta Bali, work placement had a positive and partially significant effect on the performance of employees of PT Remiten Indonesia in Kuta Bali, work ethic had a positive and partially significant effect on performance of employees of PT Remiten Indonesia in Kuta Bali. Simultaneously recruitment, work placement and work ethic have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Remiten Indonesia in Kuta Bali. The researcher suggests that the leadership of PT Remiten Indonesia in Kuta Bali pay attention to employee recruitment methods, be able to adjust knowledge and work so that they are able to act and behave well at work, do work sincerely and wholeheartedly and can do a good job. For future researchers to add other variables that have the potential to affect employee performance.*

**Keywords:** *Recruitment, Work Placement, Work Ethics and Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta Bali. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta Bali yang berjumlah 37 orang yang ditentukan dengan teknik sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta Bali, penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta Bali, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta Bali. Secara simultan rekrutmen, penempatan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta Bali. Peneliti menyarankan hendaknya pimpinan PT Remiten Indonesia di Kuta Bali dapat memperhatikan metode perekrutan karyawan, dapat menyesuaikan pengetahuan

---

---

dan pekerjaan sehingga mampu bertindak dan bersikap dengan baik dalam bekerja, melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan sepenuh hati dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci :** *Rekrutmen, Penempatan Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan*

## **Pendahuluan**

Suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang harus diterapkan dengan baik (Akilah, 2018). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam perkembangan suatu organisasi dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan (Susan, 2019). Tujuan dilakukannya pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk membuat karyawan mampu mencapai kinerja dengan lebih maksimal. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen. Menurut Hasibuan (2020:40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Tujuan diadakannya rekrutmen adalah mencari pelamar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik (Rivai & Sagala, 2018). Hal ini sesuai dengan penelitian Aziz dkk (2017) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik rekrutmen karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian Hermawati (2019) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2017:198) penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan karyawan didalam setiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan

---

---

Prasetyo (2019) dan Aziz dkk (2017) yang menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh etos kerja. Menurut Retno (2018) etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi. Apabila pandangan atau sikap dinilai rendah terhadap suatu kehidupan, maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif rendah, dan sebaliknya apabila individu memandang suatu sikap sebagai sesuatu yang luhur terhadap eksistensi manusia maka dapat dikatakan seseorang tersebut memiliki etos kerja yang relatif tinggi. Sesuai dengan hasil penelitian oleh Hadiansyah (2018) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Remiten Indonesia di Kuta Bali adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman uang di Bali Munculnya pandemi Covid-19 yang melanda hampir di seluruh dunia salah satunya Indonesia membuat adanya keterbatasan dalam dunia industri saat ini. Hal ini menyebabkan adanya kepanikan dalam masyarakat dan membuat dampak yang besar dalam dunia industri salah satunya PT Remiten Indonesia di Kuta Bali. Pandemi Covid-19 membuat adanya penjualan selama tahun 2021 yang tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Beberapa karyawan juga menyatakan adanya masalah penempatan karyawan yang kurang disesuaikan dengan keterampilan karyawan seperti karyawan *accounting* yang bertugas membuat laporan keuangan perusahaan dan mencatat semua transaksi yang dilakukan berlatar belakang pendidikan sarjana hukum. Dalam melakukan penempatan karyawan, pihak manajemen tidak memperhatikan keterampilan karyawan sehingga seringkali terjadi ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan keterampilan karyawan.

Selain itu karyawan menyatakan kurang menyukai pekerjaan yang diberikan seperti bagian *accounting* yang tidak begitu memahami proses pembukuan perusahaan sehingga karyawan kurang ikhlas dalam bekerja. Karyawan hanya bekerja karena adanya tuntutan tugas semata dan tidak bekerja dengan sepenuh hati. Hal ini membuat karyawan bekerja sekedarnya saja dan tidak maksimal.

Masalah etos kerja juga dapat dilihat dari adanya absensi karyawan yang tinggi dengan berbagai alasan. Dioketahui bahwa rata-rata tingkat absensi selama 2021 sebesar 3,22%. Jumlah

---

---

hari kerja adalah jumlah hari kerja setiap bulannya sesuai dengan keadaan senyatanya di perusahaan. Menurut Aditya (2019), tingkat absensi lebih dari 3% sudah tergolong tinggi dan harus diperhatikan pihak manajemen perusahaan.

Peneliti tertarik mengambil judul Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta Bali karena adanya fenomena terkait judul penelitian.

Menurut Hasibuan (2020:40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz dkk (2017) dan Lina (2020) dan menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Diduga rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2017:198) penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz dkk (2017) dan Hermawati (2019) menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  : Diduga penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar (Jansen dan Meckling, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Hadiansyah (2018) dan Nurjaya (2021) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

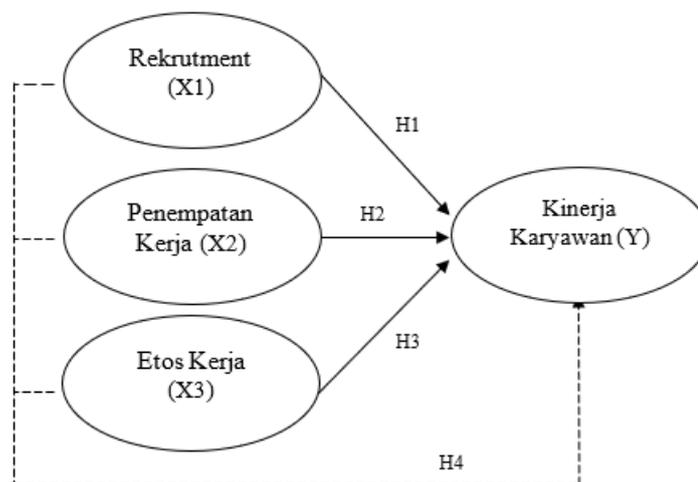
$H_3$  : Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:99). Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2019) Lina (2020) dan Usuh dkk (2020) menemukan bahwa rekrutmen, penempatan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub> : Diduga rekrutmen, penempatan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Metode Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis, kerangka konseptual yang melatar belakangi penelitian ini adalah PT Remiten Indonesia di Kuta Bali yang berlokasi di Jln Sunset Road no. 168 Kuta. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 37 orang karyawan.. Penelitian ini menggunakan teknik sensus.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan tabel diatas didapat bahwa responden dengan jenis kelamin laki- laki sebanyak 16 orang dengan persentase 43,24%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan persentase 56,76%. Berdasarkan usia responden dengan usia  $\leq 20$  Tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10,81%. Responden dengan usia 21 – 30 Tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 40,54%. Responden dengan usia 31 – 40 Tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 35,14%. Responden dengan usia lebih dari 40 Tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 13,51%. Berdasarkan tingkat pendidikan didapat bahwa responden dengan tingkat Pendidikan SMA sebanyak 7 orang dengan persentase 18,92%.

Responden dengan tingkat Pendidikan Diploma sebanyak 13 orang dengan persentase 35,14% dan responden dengan tingkat Pendidikan S1 sebanyak 17 orang dengan persentase 45,95%.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Keterangan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	16	43,24
Perempuan	21	56,76
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100.00</b>
<b>Usia</b>		
≤ 20 Tahun	4	10,81
21 – 30 Tahun	15	40,54
31 – 40 Tahun	13	35,14
>40 Tahun	5	13,51
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100.00</b>
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	7	18,92
Diploma	13	35,14
S1	17	45,95
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100.00</b>

Sumber : Data diolah (2022)

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian dan nilai koefisien *Alpha Cronbach* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel.

### Penilaian Responden Variabel

**Tabel 2. Jawaban Responden Tentang Rekrutmen**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Proses rekrutmen karyawan berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	0	1	15	20	1	3,57	Baik
2	PT Remiten Indonesia di Kuta Bali memberi informasi rekrutmen kepada karyawan melalui pengumuman	0	1	11	25	0	3,65	Baik
3	PT Remiten Indonesia di Kuta Bali memberi informasi rekrutmen kepada masyarakat melalui media sosial	0	1	15	20	1	3,57	Baik
4	PT Remiten Indonesia di Kuta Bali melakukan rekrutmen dengan metode yang sesuai kebutuhan perusahaan	0	1	15	20	1	3,57	Baik
5	PT Remiten Indonesia di Kuta Bali memperhatikan metode perekrutan karyawan	0	0	25	9	3	3,41	Baik
Jumlah							17,76	
Rata-rata							3.55	Baik

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 kuesioner mengenai kualitas produk yaitu sebesar 3,55 yang berarti baik. Kuisisioner PT Remiten Indonesia di Kuta Bali memberi informasi rekrutmen kepada karyawan melalui pengumuman mempunyai nilai tertinggi sebesar 3,65 dan kuisisioner PT Remiten Indonesia di Kuta Bali memperhatikan metode perekrutan karyawan mempunyai nilai terendah sebesar 3,41.

**Tabel 3. Jawaban Responden Tentang *Service excellent***

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Penempatan kerja karyawan di perusahaan disesuaikan dengan pendidikan karyawan	0	1	14	18	4	3,68	Baik
2	Penempatan kerja karyawan disesuaikan dengan pengetahuan sehingga mampu bertindak dan bersikap dengan baik dalam bekerja	0	1	16	18	2	3,57	Baik
3	Penempatan kerja di perusahaan disesuaikan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan	0	1	14	19	3	3,65	Baik
4	Penempatan karyawan disesuaikan dengan pengalaman kerja yang dikuasai karyawan	0	0	16	16	5	3,70	Baik
5	Penempatan kerja karyawan disesuaikan dengan usia dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan	0	0	16	18	3	3,65	Baik
Jumlah						18,24		
Rata-rata						3,65	Baik	

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 kuesioner mengenai penempatan kerja yaitu sebesar 3,65 yang berarti baik. kuesioner penempatan karyawan disesuaikan dengan pengalaman kerja yang dikuasai karyawan mempunyai nilai tertinggi sebesar 3,70 dan kuesioner Penempatan kerja karyawan disesuaikan dengan pengetahuan sehingga mampu bertindak dan bersikap dengan baik dalam bekerja mempunyai nilai terendah sebesar 3,57.

**Tabel 4. Jawaban Responden Tentang Etos Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan kemauan yang saya miliki	0	0	15	19	3	3,68	Baik
2	Saya mampu menggunakan sarana dan prasarana perusahaan sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal	0	0	13	20	4	3,76	Baik
3	Saya melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan sepenuh hati	0	3	12	17	5	3,65	Baik
Jumlah						11,08		
Rata-rata						3,69	Baik	

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 kuesioner mengenai etos kerja yaitu sebesar 3,69 yang berarti baik. Kuesioner saya mampu menggunakan sarana dan prasarana

perusahaan sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang maksimal mempunyai nilai tertinggi sebesar 3,76 dan kuesioner saya melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan sepenuh hati mempunyai nilai terendah sebesar 3,65.

**Tabel 5. Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-rata Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik	0	0	19	17	1	3,51	Baik
2	Saya mampu bekerja dengan rapi dan teliti	0	0	17	19	1	3,57	Baik
3	Saya mampu bekerja sesuai target yang diberikan oleh perusahaan	0	0	9	27	1	3,78	Baik
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	0	0	18	18	1	3,54	Baik
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepatwaktu	0	1	16	17	3	3,59	Baik
6	Saya mampu menggunakan waktu kerja dengan baik	0	0	12	18	7	3,86	Baik
7	Saya mampu menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif	0	0	5	23	9	4,11	Baik
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri	0	1	17	15	4	3,59	Baik
	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik	0	0	19	17	1	3,51	Baik
	Jumlah						29,57	
	Rata-rata						3,70	Baik

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 5 menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 8 kuesioner mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 3,70 yang berarti baik. Kuesioner saya mampu menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif mempunyai nilai tertinggi sebesar 4,11 dan kuesioner saya mampu mengerjakan tugas dengan baik mempunyai nilai terendah sebesar 3,51.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 6. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65199686
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.060
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 6 menunjukkan nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha 0,05.

**Tabel 7. Uji Multikoleniaritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.686	1.458
X2	.485	2.063
X3	.589	1.696

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel kualitas produk dan promosi menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti tidak terjadi multikoleniaritas.

**Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	.567	1.348		.421	.677
X1	.142	.082	.342	1.727	.093
X2	-.134	.079	-.398	-1.689	.101
X3	.063	.118	.115	.539	.593

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel bebas lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.533	2.538		-.210	.835
X1	.622	.155	.355	4.017	.000
X2	.572	.150	.402	3.827	.001
X3	.777	.222	.334	3.506	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti yang disajikan pada Tabel 9, maka dapat dibuat persamaan struktural sebagai berikut.

$$Y = -0,533 + 0,622X_1 + 0,572X_2 + 0,777X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan nilai konstanta -0,533, diasumsikan bahwa tanpa ditambahkan variabel rekrutmen, penempatan kerja dan etos kerja maka kinerja karyawan akan sebesar -0,533. Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,622, berarti rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya rekrutmen akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,572, berarti penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya rekrutmen akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,777, berarti etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya rekrutmen akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan

**Tabel 10. Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.808	1.725

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 10 nilai determinasi total (*Adjusted R Square*) sebesar 0,808 mempunyai arti bahwa sebesar 80,8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel rekrutmen, penempatan kerja dan etos kerja sedangkan sisanya sebesar 19,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

**Tabel 11. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.834	3	152.945	51.372	.000 <sup>b</sup>
	Residual	98.247	33	2.977		
	Total	557.081	36			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 11 menunjukkan nilai F sebesar 51,372 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen, penempatan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Tabel 12. Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.533	2.538		-.210	.835
	X1	.622	.155	.355	4.017	.000
	X2	.572	.150	.402	3.827	.001
	X3	.777	.222	.334	3.506	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 12 menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,017 dan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini mempunyai arti bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik rekrutmen maka kinerja karyawan akan semakin baik. Nilai t-hitung sebesar 3,827 dan nilai Signifikansi sebesar 0,001. Hasil ini mempunyai arti bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik penempatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Nilai t-hitung sebesar 3,506 dan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini mempunyai arti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik

### **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti setiap peningkatan rekrutmen maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz dkk (2017) dan Lina (2020) dan menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik rekrutmen maka kinerja karyawan akan semakin baik.

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti setiap peningkatan penempatan kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz dkk (2017) dan Hermawati (2019) menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik penempatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

---

---

## **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti setiap peningkatan etos kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadiansyah (2018) dan Nurjaya (2021) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

## **Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa rekrutmen, penempatan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti setiap peningkatan rekrutmen, penempatan kerja dan etos kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan (2019) Lina (2020) dan Ush dkk (2020) menemukan bahwa rekrutmen, penempatan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik rekrutmen, penempatan kerja dan etos kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan (1) Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta, Bali. (2) Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta, Bali. (3) Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta, Bali. (4) Hasil analisis menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen, penempatan kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Remiten Indonesia di Kuta, Bali. Saran yang dapat diberikan hendaknya pimpinan PT Remiten Indonesia di Kuta Bali dapat memperhatikan metode perekrutan karyawan, dapat menyesuaikan pengetahuan dan pekerjaan sehingga mampu bertindak dan bersikap dengan baik dalam bekerja, melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan sepenuh hati dan dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan

## **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi*

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42–63. [https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1584](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584)
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Hasibuan., & M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Mathis, R. L. (2017). *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba Empat.
- Nasrudin Wibowo, S. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung). *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 7(1), 335–344.
- NAZLI, S. R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pd Paya Pinang*. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/18869%0A>
- Pulungan, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 17–69.
- Rachmawati, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Ridwan. (2019). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Smulowitz, S., Becerra, M., & Mayo, M. (2019). Racial diversity and its asymmetry within and across hierarchical levels: The effects on financial performance. *Human Relations*, 72(10), 1671–1696. <https://doi.org/10.1177/0018726718812602>
- Usoh, N. M., Tewal, B., Pengaruh, R. S., Ker, E., Kerja, P. E., Kerja, K., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136.
- Wardani, N. K. A. D., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115-127.
- Widyastuti, F. (2015). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. In *Prosiding Penelitian SPeSIA*.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.