

---

## PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO) BANDAR UDARA INTERNATIONAL SAM RATULANGI MANADO

Valen Andhe Joseph  
William A. Areros  
Sandra Ingried Asaloei

*Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado*

Email : [valenjoseph66@gmail.com](mailto:valenjoseph66@gmail.com)

---

**Abstract.** This research aims to determine the influence of job selection and placement on employee performance at PT Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi Manado International Airport. To apply this objective, a quantitative method with multiple linear regression analysis techniques is used. The sample in this study consisted of 75 respondents. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, heteroscedasticity tests and t tests used in this research. Based on the results of the analysis regarding the influence between selection and placement and employee performance at PT. Angkasa Pura I Sam Ratulangi International Airport Manado, it is known that there is a positive and significant influence between selection and placement on employee performance. Thus the hypothesis is proven. The results of the analysis of the selection variable were proven to have a significant positive effect on employee performance, and the results of the analysis for the placement variable had a partially positive and significant effect on employee performance at PT. Angkasa Pura I Sam Ratulangi International Airport Manado. Thus the third hypothesis is proven.

**Key:** Selection, Placement and Performance

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji heterokedastisitas dan uji t digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara seleksi dan penempatan dengan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Pada hasil analisis variabel seleksi terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil analisis untuk variabel penempatan ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti.

**Kunci :** Seleksi, Penempatan dan Kinerja

---

## **Pendahuluan**

Pada aktivitas perusahaan, sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberlanjutan masa depan suatu perusahaan tergantung di sejauh mana manajemen perusahaan bisa menangkap peluang serta mengatasi ancaman yang berasal dari lingkungan eksternal dengan segenap potensi sumber daya yang dimilikinya. Menurut Bintoro dan Daryanto “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dengan perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. (Laura, 2022).

Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berprestasi dan berkualitas, sehingga dapat

menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan, Tujuan utama suatu perusahaan melaksanakan seleksi adalah untuk menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga nantinya mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan. Sedangkan penempatan merupakan proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dalam menempatkan karyawan, dan penempatan juga menjadi tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan bandara, dimana bandara Internasional Sam Ratulangi merupakan

salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Angkasa Pura I (Persero). Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa kebandarudaraan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia secara konsisten dan terus menerus.

Oleh karena hal tersebut absolut akan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diunggulkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan, berjuang untuk bersaing dan menjadi perusahaan yang handal dan unggul di

bidangnya. sumber daya manusia adalah sebuah sistem di dalam sebuah sistem. Segala sesuatu yang terjadi di PT. Angkasa pura 1 (persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado mempengaruhi sistem yang lebih besar sampai tingkat tertentu. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tentunya tidak praktis, dan tentunya akan ada serangkaian upaya untuk mendapatkan SDM tersebut. Ini tentang merekrut, memilih dan menempatkan pekerjaan. Setelah penerimaan karyawan yang sesuai dengan kriteria, maka tahapan selanjutnya adalah mengisi posisi yang dibutuhkan sesuai dengan penempatan karyawan tersebut di suatu perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Proses Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado”

Rumusan Masalah, Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian maka rumusan

masalah penelitian ini adalah: Apakah Seleksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado.

Tujuan Penelitian, Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk : Untuk Mengetahui Seleksi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Pengertian Seleksi**

“Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang atau orang-orang dari sekelompok pelamar yang ada melalui serangkaian tahapan tes, sehingga diperoleh tenaga kerja yang paling sesuai atau yang paling memenuhi syarat dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menempati suatu jabatan atau posisi tertentu yang telah tersedia berdasarkan

kondisi yang ada saat ini, yang dilakukan oleh perusahaan tersebut”

Nawawi (2016:189) berpendapat bahwa seleksi bermaksud untuk memilih dan mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan tugastugas yang akan dikerjakannya pada jabatan kosong yang akan ditempatinya. Menurut Teguh (Sunarsi, 2018:17) seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Adapun menurut Sedarmayanti (2017:100) menjelaskan bahwa “Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi, dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya, proses seleksi juga akan memperoleh karyawan yang akan

mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan”.

Proses identifikasi dan pemilihan dari calon karyawan yang melamar yang paling qualified dan memenuhi standar yang telah ditetapkan untuk ditempatkan pada posisi atau jabatan yang tersedia di perusahaan/organisasi”. Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan atau instansi untuk memilih pegawai yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon yang dapat ditariknya. Sebenarnya, antara analisis jabatan dan seleksi adalah dua hal yang saling tergantung, sebab metode seleksi yang tepat harus ditunjang oleh analisis jabatan yang tepat, demikian pula sebaliknya.

### **Prinsip Proses Seleksi**

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui rekrutmen, proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu

sebelum keputusan pengadaan personal diambil. Jadi proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah antara proses dimulai dan diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon karyawan dan kepentingan organisasi menurut Schuler dan Jackson (Sri Larasati, 2018:63) adalah :

1. Perilaku di masa lalu yang merupakan predictor terbaik atas perilaku di masa yang akan datang.
2. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik.

### **Dasar Seleksi**

Menurut Hasibuan (Sarwati, 2017:19) dasar seleksi adalah penerimaan karyawan baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara

internal maupun eksternal dalam sebuah perusahaan, dasar-dasar tersebut antara lain:

#### 1. Seleksi berpedoman pada analisis jabatan

Dalam deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan yang merupakan hasil dari analisis jabatan tercantum rincian tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh para pelamar.

#### 2. Seleksi harus efektif dan efisien

Proses seleksi harus dilaksanakan tepat sesuai dengan alokasi waktu, dana dan rencana yang telah ditetapkan, serta dapat memilih SDM yang tepat.

#### 3. Seleksi berpedoman pada perencanaan sumber daya manusia

Dalam perencanaan kebutuhan jumlah SDM tergantung pada berapa jumlah SDM yang diperlukan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.

#### 4. Seleksi harus memperhatikan ketentuan dan peraturan yang berlaku

Hal tersebut harus diperhatikan ketika melakukan seleksi. Misalnya ketentuan tentang melarang untuk memperkerjakan tenaga kerja dibawah umur. Seleksi juga memperhatikan etika dan norma agama dengan menyesuaikan pada kondisi adat istiadat setempat.

#### 5. Seleksi harus dilaksanakan objektif dan jujur

Para penyeleksi harus berlaku obyektif dan lebih menekankan pertimbangan yang rasional dari pada perasaan dan menghitung-hitung uang sogokan atau suap demi memperkaya diri pribadi. Para penyeleksi jujur dalam bertindak terhadap semua para pelamar tanpa membedakan orang dan tidak menyembunyikan sesuatu yang dianggap merugikan pihak pelamar atau menguntungkan segelintir orang pelamar yang dibantunya.

### **Kriteria dan Teknik Seleksi**

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi

yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut (Simamora, 2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi antara lain:

1. Interview
2. Tes Psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat Pelatihan
5. Biodata

## 6. Referensi

(ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan) Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu:

7. Seleksi Administrasi
8. Wawancara Pendahuluan
9. Formulir Lamaran Pekerjaan
10. Pemeriksaan Referensi
11. Tes Psikolog
12. Wawancara Lanjutan
13. Pemeriksaan Kesehatan
14. Persetujuan Atasan Langsung

## **Penetapan Jumlah Pegawai**

Penetapan jumlah karyawan yang baik harus diperhitungkan dengan cermat agar karyawan yang diterima tepat dan sesuai dengan volume pekerjaan. Dalam menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan ada dua metode yang bisa digunakan yaitu (Sri Larasati, 2018:60) ;

## 1. Metode ilmiah

Jumlah karyawan yang akan diterima benar-benar melalui perhitungan analisis beban kerja, standar, serta prestasi kerja.

## 2. Metode non ilmiah

Jumlah karyawan yang akan diterima hanya didasarkan atas perkiraan saja bukan dari standar volume kerja dan beban kerja. Keberhasilan dalam proses seleksi selanjutnya terletak pada ketepatan perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **Tujuan Seleksi**

Menurut Sedarmayanti (2017:102), tujuan utama dilakukannya seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan. Dalam

praktiknya hampir semua perusahaan yang melakukan seleksi memiliki tujuan yang sama. Secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan adalah sebagai berikut :

1. Karyawan yang memiliki potensi
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
4. Karyawan yang terampil
5. Karyawan yang kreatif dan dinamis
6. Karyawan yang loyal
7. Mengurangi turnover karyawan
8. Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi
9. Karyawan yang dapat bekerja sama di dalam perusahaan
10. Karyawan yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang.

### **Pengertian Penempatan**

Mathis and Jackson dalam Rumawas, W.2018. mengemukakan bahwa tujuan



seleksi adalah penempatan (placement), atau menempatkan seseorang keposisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus terlihat sebagai proses pencocokan.

Rumawas, W, 2018 berpendapat bahwa yang di maksud dengan placement (penempatan pegawai) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan berlainan.

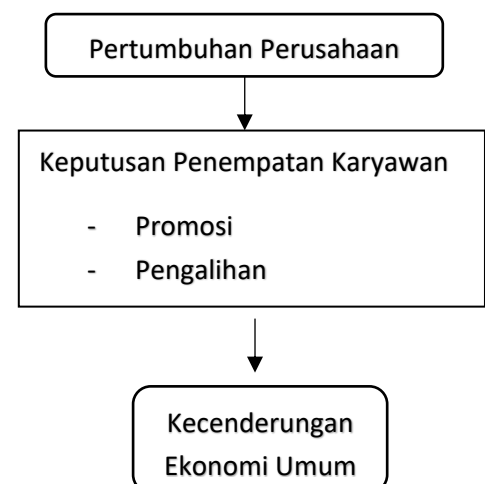
Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Menurut Hakim (2019) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority

kepada orang tersebut. Menurut siagian (2016. P,168) Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan penempat merupakan kebijakan akhir dari suatu proses seleksi karyawan baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Penempatan**

Menurut (Mangkuprawira) faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan baru meliputi faktor pertumbuhan perusahaan, reorganisasi, kecenderungan kondisi ekonomi dan pekerjaan baru akibat pertumbuhan perusahaan, dapat dilihat melalui gambar dibawah ini:



### 1. Pertumbuhan Perusahaan

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Hal ini karena adanya pengaruh ekspansi bisnis yang sudah mampu menciptakan posisi pekerjaan baru.

### 2. Promosi

Sebuah promosi terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke posisi yang lebih tinggi dalam hal pembayaran gaji, tanggung jawab dan atau tingkat status keorganisasiannya. Sering pula disebut sebagai proses penugasan kembali seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi. Umumnya, hal itu diberikan sebagai pengakuan dari kinerja masa lalu dan hal yang menjanjikan di masa depan.

### 3. Pengalihan

Pengalihan dan penurunan pangkat adalah dua kegiatan penempatan karyawan pokok yang terjadi di sebuah perusahaan. Pengalihan terjadi jika seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke posisi yang lain yang relatif pembayarannya sama, begitu pula tanggung jawabnya dan tingkat dalam struktur organisasinya. Pengalihan sangat bermanfaat bagi pemegang jabatan, karena pengalamannya dapat dialihkan kepada seseorang dengan keterampilan baru dan perspektif berbeda yang membuat orang itu menjadi pekerja dan kandidat yang lebih baik untuk dipromosikan di masa depan.

### 4. Kecenderungan Ekonomi Umum

Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka atau karyawan yang permanen dan temporer, serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan

terjadinya pengangguran besar-besaran. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi keseluruhan semakin membaik maka departemen SDM akan pro aktif dalam melakukan kegiatan, seperti promosi, rekrutmen dan seleksi karyawan baru.

### **Prinsip – Prinsip Penempatan**

Menurut Priansa, D. J (2018) ada beberapa prinsip dari Penempatan Kerja diantaranya:

#### 1. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.

#### 2. Prinsip demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat (*the right man on the right place*).

Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

### **Ruang Lingkup Penempatan**

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi lain. Dengan demikian penempatan dalam kata ini meliputi promosi (kenaikan jabatan), transfer (pengalihan tugas) dan demosi (penurunan jabatan).

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan penilaian yang paling akurat yang sering dijadikan tolak ukur dalam suatu perusahaan dalam menilai karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya (Atikawati dan Undjang, 2016). Dan Kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Poernomo, 2019).

Hal ini selaras dengan pendapat Wibowo (2016:7) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Lofika dan Suryalena (2018:5) menjelaskan bahwa kinerja yaitu : “Kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan

sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkannya. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut”.

## **Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (Lofika dan Suryalena, 2018:6) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

### **1. Kuantitas pekerjaan**

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

## 2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

## 3. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 4. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

## 5. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

## 6. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

### **Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (Lofika dan Suryalena, 2018:6) :

#### a. Kemampuan dan Keterampilan

Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan.

#### b. Latar belakang

Kondisi dimasa lalu yang mempengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman dimasa lalu.

#### c. Demografis

Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, dimana lingkungan sekitarnya akan membentuk

pola tingkah laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.

2). Variabel Organisasional, terdiri dari:

a. Sumber Daya

Sekumpulan potensi dan kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia.

b. Kepemimpinan

Suatu seni mengkoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam menyeleksi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi. c. Imbalan Balas jasa yang diterima oleh karyawan atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu tertentu.

c. Struktur

Hubungan wewenang dan tanggung jawab antar individu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi.

d. Desain Pekerjaan

*Job Description* yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan job description.

3). Variabel Psikologis, terdiri dari:

a. Persepsi

Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya.

b. Sikap

Kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain.

c. Kepribadian

Pola perilaku dan proses mental yang unik, mencirikan seseorang.

d. Belajar

Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami

akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan.

### **Jenis – Jenis Kinerja**

(Kinerja Robbins, 2013) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya).
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

### **Aspek Yang Dinilai Kinerja**

Menurut Darmadi (2018: 37) terdapat aspek - aspek yang dinilai dalam kinerja guru antara lain :

1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran

4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Pengalaman
9. Kecakapan
10. Prakarsa
11. Tanggung jawab

### **Tujuan Penilaian Kinerja**

Dalam Mangkunegara (2017:10) Sunyoto (1999:1) menyatakan bahwa “Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik lagi pada pekerjaannya.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan

meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Kinerja karyawan yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama, menunjukkan prestasi yang dicapainya selama bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

### **Bidang – Bidang Kerja/ *Job Description***

#### *1. General Manager*

Tugas seorang manager adalah memastikan tercapainya target yang telah di sepakati dalam kontrak manajemen melalui pengelolaan aktivitas kebandarudaraan yang efektif guna mendukung peningkatan

kinerja Perusahaan berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan interna perusahaan.

#### *2. Airport Operation, Service and Security Senior Manager*

Tugas *Airport Operation, service and security senior manager* adalah memastikan kelancaran kegiatan dibidang *airport operation air, airport operation land side, terminal and service improvement, airport rescue and fire fighting, and airport security* berlandaskan *safety, security, service and compliance* (3S+1C) sesuai dengan standart layanan dan peraturan yang berlaku guna mendukung tercapainya customer satisfaction index (CSI) berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-perundangan dan peraturan internal perusahaan.



a. *Airport Operation Air Side Manager*

Tugas Airport Operation Air Side Manager adalah memastikan kesiapan operasional bidang sisi udara (air side) berlandaskan rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) serta melakukan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan.

b. *Airport Operation Land Side, Terminal and Service Improvement Manager*

Tugas *Airport Operation land Side, Terminal and Service Improvement Manager* adalah memastikan kesiapan kegiatan operasional bidang sisi darat (Land Side), terminal penumpang, tersedianya pelayanan pelanggan bandar udara, dan kepuasan pelanggan atas layanan bandar udara melalui kegiatan hospitality yang efektif serta pemeliharaan kebersihan sisi darat (Land Side), Landscape, dan gedung terminal (terminal building) berlandaskan safety, security, service and compliance (3S+1C) sesuai dengan standar layanan dan

peraturan yang berlaku guna mendukung peningkatan nilai tambah (value added) perusahaan berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

c. *Airport Rescue and Fire Fighting Manager*

Tugas *Airport Rescue and Fire Fighting Manager* adalah memastikan kesiapan operasional Airport rescue and fire fighting baik secara personel maupun peralatan guna mendukung tercapainya level of protection and fire prevention dalam keadaan darurat dibandarudara dan daerah sekitarnya berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

d. *Airport Security Manager*

Tugas *Airport Security Manager* adalah memastikan kesiapan keamanan (security

protection) wilayah bandar udara serta pengelolaan pemeriksaan keamanan (security screening) penumpang dan barang untuk mendeteksi dan mencegah masuknya barang dilarang (prohibited Item) berlandaskan safety, security, service and compliance (3S+1C) sesuai dengan standar aturan perundang-undang dan peraturan internal perusahaan.

### *3. Airport Technical Senior Manager*

Tugas *Airport Technical Senior Manager* adalah memastikan ketersediaan (availability) dan keandalan (reliability), fasilitas (facilities), peralatan (equipment), dan perangkat teknologi guna mendukung aktivitas bandar udara dan tercapainya Customer Satisfaction Index (CSI) berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

#### *a. Airport Facilities Manager*

Tugas *airport facilities manager* adalah memastikan kesiapan fasilitas bandar udara meliputi sisi udara (air side), sisi darat (land side), land scape, dan gedung terminal guna mendukung aktivitas bandar udara sesuai dengan strategi perusahaan berdasarkan rencana kerja dan peraturan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan perusahaan dan peraturan internal perusahaan.

#### *b. Airport Equipment Manager*

Tugas *Airport Equipment Manager* adalah memastikan kesiapan peralatan bandar udara meliputi mechanical, heavy equipment, water technique, dan electrical guna mendukung aktivitas bandar udara dan tercapainya keandalan peralatan sesuai dengan strategi perusahaan berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

#### *c. Airport Technology Manager*

Tugas *Airport Technology Manager* adalah memastikan kesiapan layanan peralatan teknologi bandar udara meliputi peralatan elektronik bandar udara, infrastruktur jaringan, internet, dan application operation serta information technology helpdesk guna mendukung aktivitas bandar udara dan terpenuhinya kepuasan pelanggan internal dan eksternal berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

#### 4. *Airport Commercial Senior Manager*

Tugas *Airport Commercial Senior Manager* adalah memastikan tercapainya produksi pendapatan aeronautika, non aeronautika, kargo, dan pengembangan usaha guna mendukung peningkatan pendapatan aeronautika dan non aeronautika serta Customer Satisfaction Index (CSI) berdasarkan Rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan

perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

##### a. *Airport Aeronautical Manager*

Tugas *Airport Aeronautical Manager* adalah memastikan tercapainya produksi pendapatan aeronautika dan sektor kargo sesuai dengan target yang ditetapkan berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

##### b. *Airport Non Aeronautical Manager*

Tugas *Airport Non Aeronautical Manager* adalah memastikan tercapainya produksi pendapatan non aeronautika dan pengembangan usaha sesuai dengan target yang ditetapkan berdasarkan rencana kerja dan anggaran Perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

#### 5. *Airport Administration Senior Manager*

Tugas *Administration Senior Manager* adalah memastikan terimplementasinya perencanaan dan pengelolaan kegiatan dibidang Finance,accounting,human capital business partner,and general service yang efektif dan di laksanakan sesuai target yang di tetapkan guna mendukung peningkatan customer satisfaction index (CSI) berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

*a. Finance Manager*

Tugas finance Manager adalah memastikan pelaksanaan operasional keuangan meliputi pengelolaan penerimaan dan pengeluaran kas/bank,pengelolaan piutang usaha,serta asset dan warehouse management yang efektif dan efisien guna mendukung peningkatan kepuasan pelanggan internal dan eksternal dengan prinsip kehati-hatian berdasarkan ketentuan yang berlaku dan rencana kerja dan anggaran perusahaan, serta melaksanakan kepatuhan sesuai

dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

*b. Accounting Manager*

Tugas Accounting Manager adalah memastikan tersedianya laporan keuangan,analisa keuangan, pengendalian anggaran melalui verifikasi,pencatatan,dan koordinasi dengan unit kerja terkait serta pengelolaan pajak guna tercapainya akurasi dan ketepatan waktu pencatatan keuangan srta mendukung peningkatan kepuasan pelanggan internal dan eksternal dengan prinsip kehati-hatian berdasarkan standar akuntansi keuangan dan pedoman yang berlaku di perusahaan.

*c. Human Capital Business Manager*

Tugas *Human Capital Business Manager* adalah memastikan implementasi kebijakan dan strategis human capital business partner sebagai mitra strategis dalam bidang human capital yang efektif guna mendukung upaya optimalisasi produktivitas pegawai dan peningkatan kepuasan pelanggan berdasarkan rencana

kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

#### d. *General Service Manager*

Tugas *General Service Manager* adalah memastikan pengelolaan kegiatan layanan umum perusahaan dan administrasi perkantoran yang efektif guna mendukung peningkatan kepuasan pelanggan berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

#### 6. *Airport Safety, Risk and Performance Management Senior Manager*

Tugas *Airport Safety, Risk and Performance Management Senior Manager* adalah memastikan tersedianya rencana, arahan, dan koordinasi serta evaluasi seluruh kegiatan pengendalian safety management system, sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, sistem

manajemen mutu, Manajemen risiko, dan implementasi rencana strategis perusahaan serta sistem manajemen lingkungan dikantor cabang guna mendukung tercapainya customer satisfaction index (CSI), pencapaian safety level, dan berkontribusi terhadap lingkungan berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undang dan peraturan internal perusahaan.

#### a. *Safety Management system and occupational safety health Manager*

Tugas *Safety Management system and occupational safety health Manager* adalah memastikan pengendalian safety management system dan sistem Manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja guna mendukung pencapaian safety level, Kualitas pelayanan, dan keputusan pelanggan sesuai dengan standar nasional dan international berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan

peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

b. *Quality, Risk and Performance Management Manager*

Tugas *quality, risk and performance Management Manager* adalah memastikan pengelolaan sistem manajemen mutu dan sistem manajemen risiko di kantor cabang serta implementasi rencana strategis (strategic plan) perusahaan guna mendukung proses bisnis perusahaan berlangsung dengan tingkat risiko yang dapat diterima, pencapaian kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

c. *Airport environment Manager*

Tugas *Airport Environment Manager* adalah memastikan terlaksananya kegiatan pengelolaan manajemen lingkungan yang efektif guna menjaga keseimbangan

lingkungan hidup di wilayah kerja bandar udara sesuai dengan strategi perusahaan berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

7. *Legal and Compliance Manager*

Tugas *Legal and Compliance Manager* adalah memastikan tersedianya produk hukum, penanganan dan penyelesaian permasalahan hukum, dan sistem kepatuhan perusahaan serta dokumentasi dan distribusi kontrak pengadaan barang dan jasa dikantor cabang berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

8. *Stakeholder Relation Manager*

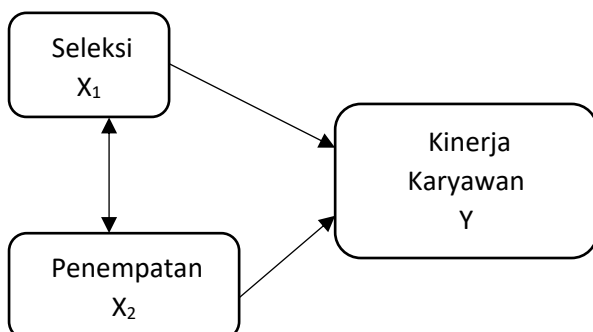
Tugas *Stakeholder Relation Manager* adalah memastikan kelancaran komunikasi pemangku kepentingan perusahaan, kolektabilitas program kemitraan dan bina

lingkungan, dan mendukung tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan berdasarkan rencana kerja dan anggaran perusahaan dan rencana program kemitraan dan bina lingkungan serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

### 9. *Airport Operation Center Head*

Tugas *Airport Operation Center Head* adalah memastikan pengendalian kegiatan operasional harian bandar udara melalui pengelolaan personel fasilitas dan peralatan yang efektif guna mendukung bandar udara beroperasi dengan lancar berdasarkan safety, security, service, and compliance serta melaksanakan kepatuhan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan peraturan internal perusahaan.

#### **Kerangka Berpikir**



#### **Hipotesis**

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Seleksi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

H2 : Penempatan (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

H3 : Seleksi (X<sub>1</sub>) dan Penempatan (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

#### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado . Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier Berganda. Kemudian data penelitian diperoleh dengan membagikan kuesioner tentang kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen kepada 75 responden melalui google form dengan menggunakan skala likert. setelah itu data yang dikumpulkan di analisis dengan uji Validitas, uji Reliabilitas, kemudian setelah

data kuesioner valid dan reliabel dilanjutkan dengan Asumsi Klasik, Regresi linier berganda, Uji koefisien determinasi dan Uji t pengujian tersebut dilakukan melalui bantuan aplikasi SPSS.

## Hasil Penelitian

### Uji Validitas dan Realibilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *pearson*. Jika nilai korelasi di atas 0,3 atau memiliki tanda bintang dua mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel. Berdasarkan data di atas dari keseluruhan pengujian terhadap Seleksi, Penempatan Kerja Dan Kinerja Karyawan terlihat jelas bahwa seluruh nilai korelasi total di atas 0,3 atau memiliki tanda

bintang dua dan nilai alpha di atas 0,6. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan valid dan reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah maka tidak terjadi multikolinieritas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Seleksi	.536	1.864
	Penempatan kerja	.521	1.847

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai Tolerance dari dimensi Seleksi dan Penempatan Kerja  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas. mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan



nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standart Error	Thitung	Probabilitas Signifikan
Seleksi (X1)	.661	.124	9.623	.621
Penempatan Kerja (X2)	.050	.044	0.561	.578
Konstanta	3.229			
:	1.864			
Koefisien Korelasi :				
Jumlah Sampel N :	75			

### Coefficients<sup>a</sup>

Persamaan regresi  $Y = 3.229 + 0.661 X_1 + 0.050 X_2 + e$  menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Seleksi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja

Karyawan(Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai Koefisien regresi untuk variabel Seleksi adalah sebesar 0.661 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Seleksi, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.661.

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai Koefisien regresi untuk variabel Penempatan Kerja adalah sebesar 0.050 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Penempatan Kerja, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.050.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi variabel – variabel bebas dalam sebuah model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *R square* yang terdapat pada tabel Model *summary*. Berikut ini adalah tabel model *summary* hasil analisis regresi.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.892 <sup>a</sup>	.796	.787	.539	1.756

a. Predictors: (Constant), Promosi Online

b. Dependent Variable: Revisit\_Intention

Angka *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0.796. Hal ini berarti 79,6% besarnya pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya 20,4% (100% - 79,6%) disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel Seleksi dan Penempatan Kerja.

## Pembahasan

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Seleksi secara signifikan terhadap Kinerja,

sehingga  $H_0$  yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan antara dimensi Seleksi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Maka secara parsial dimensi Seleksi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk setiap perubahan dari Seleksi akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. seperti penelitian dari Iqbal Prasetya, Adrian dwi cahyo (2018), menunjukkan bahwa Proses rekrutmen seleksi di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. sudah sesuai dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban atau masalah yang dihadapi perusahaan secara efektif dan efisien. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga  $H_0$  yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan antara dimensi Penempatan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Maka secara parsial dimensi Penempatan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Untuk setiap perubahan dari Penempatan Kerja akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Seperti pada Penelitian yang dilakukan oleh Yelsa Putri (2022) Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel seleksi dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado.

Dan dapat dilihat bahwa hasil uji F Simultan nilai F hitung sebesar 93.454 dengan signifikan 0,000, karena signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $93.454 > 2.70$ ), maka Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Seleksi dan Penempatan Kerja berpengaruh Positif Signifikan secara Simultan atau secara bersama sama terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini dikarenakan semakin baik bahwa Seleksi dan Penempatan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Seperti penelitian dari Syemsudhin dan Lily Iswary (2019),

menunjukkan bahwa Proses Seleksi Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan, peneliti kemudian menarik kesimpulan bahwa Variabel Seleksi dan Penempatan Kerja secara bersama- sama atau Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawa Di PT.Angkasa Pura 1 Persero .

### **Daftar Pustaka**

Alwinda E. Tekkay, Olivia S. Nelwan, Melinda H.ch. Pandowo (2017). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Brawijaya Group Indonesia.*

Arthur VT. Palembang, Olivia S.Nelwan (2017). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja*

*Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO Area Manado).*

Chindri T. Abram, Ventje Tatimu, Wehelmina Rumawas (2022). *Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau.*

Herawati (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT Internasional Paint Indonesia*

Nathasia L. Panaha, William A. Areros, Joula. J. Rogahang (2022). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado.*

Rigska R. Lengkong, Victor P.K Kawet (2017). *Pengaruh Seleksi Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado.*

Tijow, G. Areros. W. A. Dan Rumawas. W. 2021. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.* Wehelmina Rumawas –Google Cendekia. Vol. 2, No. 1, 2021.

Wahyu R. Amalinda, Teguh Ariefiantoro (2023). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Utama Semarang.*