



Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Penempatan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok

Rani Pertama Sari^{1*}, Jhon Very², Chintya Ones Charli³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

E-mail: ranipertama33@gmail.com¹, chintyaonescharli@gmail.com³

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung

*Korespondensi penulis: ranipertama33@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how much influence Recruitment, Work Experience has on Work Performance with Job Placement as an intervening variable at the Solok Regency Transportation Office. This study consists of two Independent variables, namely Recruitment and Work Experience and one dependent, namely Work Performance and Job Placement as an Intervening variable. The method of data collection through surveys and questionnaires distributed to 43 respondents. The analysis method used is Multiple Linear Regression and Hypothesis Testing, Data Processing in this study uses the SmartPLS 3 program. The results of this study indicate that the influence of recruitment has a positive and significant effect on job placement at the Solok Regency Transportation Office, Work Experience has a positive and significant effect on Job Placement at the Solok Regency Transportation Office, Recruitment has a positive and significant effect on Job Performance at the Solok Regency Transportation Office, Work Experience has a positive and significant effect on Job Performance at the Solok Regency Transportation Office, Job Placement has a positive and significant effect on Job Performance at the Solok Regency Transportation Office, Recruitment on work performance through Job Determination as an intervening variable has a positive and insignificant effect on the Solok Regency Transportation Office, the influence of Work Experience on Work Performance with Job Determination as an intervening variable has a positive and significant effect on the Solok Regency Transportation Office.*

Keywords: *Job Determination, Recruitment, Work Experience, Work Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen, Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Penempatan Kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok. Penelitian ini terdiri dari dua variabel Independen yaitu Rekrutmen dan Pengalaman Kerja dan satu dependen yaitu Prestasi Kerja serta Penempatan Kerja sebagai variabel Intervening. Metode pengumpulan data melalui survey dan kuesioner yang disebar sebanyak 43 responden. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis, Pengolahan Data dalam penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penempatan Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, Rekrutmen terhadap prestasi kerja melalui Penempatan Kerja sebagai variabel intervening terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Penempatan Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

Kata kunci: Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Rekrutmen.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dapat mempengaruhi suasana lingkungan kerja, tuntutan kerja yang menekankan pikiran, dan lainnya yang tidak mendukung. Tekanan yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan program yang berdampak positif untuk meningkatkan prestasi kerja.

Prestasi kerja hal yang sangat penting dalam Perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar organisasi-organisasi dapat mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai, kegiatan ini dapat memperbaiki Keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang terlaksananya kerja mereka. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja.

Tabel 1. Data kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Solok

bulan	Jumlah pegawai	Kinerja pegawai							Jumlah persenta si	
			Sangat baik	%	baik	%	Cukup	%		Buruk
Nov – feb	41	16	39,02	25	60,9	0	-	0	-	100%
Mar-juli	40	15	37,5	25	62,5	0	-	0	-	100%
Ags-sep	41	16	39,02	25	60,97	0	-	0	-	100%
Okto	43	16	37,20	27	62,79	0	-	0	-	100%

Sumber data: Data kinerja pegawai kantor dinas perhubungan kota solok

Dari Tabel 1 diatas, data menunjukkan bahwa tahun 2023 grafik prestasi kerja karyawan tidak stabil. Dikarenakan kurang disiplinnya karyawan, sehingga tidak tercapai tujuan dari lembaga tersebut, kinerja yang menurun di sebabkan oleh beban pekerjaan yang banyak menyebabkan karyawan mengalami depresi atau stress kerja sehingga semangat kerja keryawan menurun, menyebabkan pekerjaan tertunda dan penetapan kerja tidak sesuai dengan

keahlian pekerja. Oleh karena itu kualitas pekerjaan tidak maksimal terhadap kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

Prestasi kerja berasal dari *performance*. *Performance* bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Prestasi kerja lebih banyak di capai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling ketergantungan satu sama lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dikemukakan oleh Martono yaitu motivasi, kepuasan kerja, stress kerja, kondisi fisik, kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis dan perilaku lainnya (Erna Angreani Manuain 2022).

Rekrutmen adalah proses seleksi dan perekrutan calon karyawan baru untuk mengisi posisi-posisi yang tersedia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyebaran informasi lowongan, pengumpulan dan evaluasi pelamar, serta pemilihan individu yang paling sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Tujuan rekrutmen adalah mendapatkan kandidat yang berkualifikasi dan sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk memastikan keberlanjutan dan efektivitas operasionalnya (Sholathiah, Lestari, and Komalasari 2022).

Menurut Riadi dalam (Fitriani and Umama 2023) mengatakan pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan seseorang yang dicapai oleh seseorang rentang waktu atau masa kerja dalam melakukan pekerjaan melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Pengalaman kerja pegawai dalam melakukan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang akan dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang datang. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus berinteraksi dengan tugas yang dikerjakan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya karena didukung oleh para pegawai yang sudah memiliki pengalaman dibidangnya masing-masing.

Penempatan kerja adalah salah satu bagian kelanjutan proses perencanaan sumber daya manusia. Penempatan kerja karyawan dilakukan untuk menentukan apakah karyawan cocok ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. penempatan kerja karyawan bertujuan memanfaatkan karyawan secara lebih efektif dan efisien, penetapan kerja karyawan

yang tepat sesuai dengan kualifikasi perusahaan akan berpeluang untuk meningkatkan kinerja karyawan (Runtukahu and Marthin 2024).

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini desain yang digunakan desain penelitian kuantitatif. Menurut (D. Amelia et al. 2023) jenis penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Penelitian kuantitatif banyak digunakan baik dalam ilmu alam maupun ilmu fisika. Jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 2 sumber data yaitu data primer dan sekunder. Objek penelitian ini adalah Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok yang beralamat Koto Baru Kec. Kubung, Kabupaten Solok, Sumatera Barat.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok dengan jumlah populasi sebanyak 43 pegawai yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yaitu data utama yang digunakan untuk penelitian ini adalah yang diolah dari data primer yang dikumpulkan dengan kuesioner. Penelitian ini yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang sistematis langsung responden yang dipilih menjadi sampel penelitian yang disusun dengan menggunakan skala likert. Penelitian perpustakaan yaitu Metode yang dilakukan mengumpulkan data dengan bahan-bahan yang didapat dan berkaitan dengan penelitian pustaka yang berasal dari jurnal-jurnal yang ada hubungan dengan permasalahan yang dibahas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai average variance extracted dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dinyatakan memiliki nilai validitas yang tinggi jika nilainya diatas $>0,50$.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reability	Average Variance Extracted (AVE)
Rekrutmen (X1)	0,882	0,884	0,911	0,630
Pengalaman Kerja (X2)	0,821	0,831	0,871	0,533
Prestasi Kerja (Y)	0,940	0,994	0,949	0,650
Penetapan Kerja (Z)	0,882	0,899	0,916	0,578

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel memenuhi kriteria validitas yang baik. Konstruk dinyatakan valid atau memiliki nilai validitas yang tinggi apabila nilai diatas >0.5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (Cronbach’s Alpha)

Pada hasil uji reabilitas konstruk fokus pada penilaian dengan melihat nilai cronbach’s alpha. Nilai konstruk dinyatakan realibel jika memberi nilai composite realibility dan Cronbach’s alpha diatas >0,7 dapat disajikan sebagai berikut:

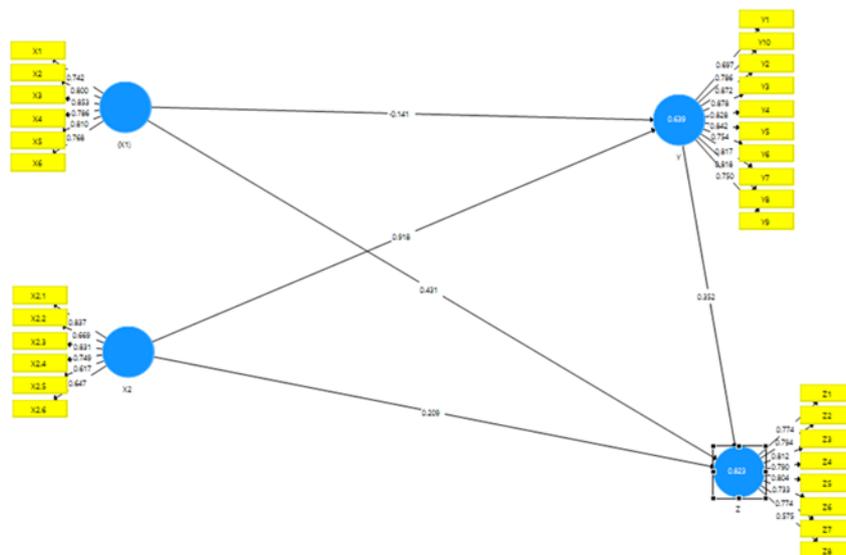
Tabel 3. Nilai Realibilitas

CONSTRUCT REALIBILITY AND VALIDITY		
	Cronbach's alpha	Composite Realibility
Rekrutmen X1	0,882	0,911
Pengalaman Kerja X2	0,821	0,871
Prestasi Kerja (Y)	0,940	0,949
Penetapan Kerja (Z)	0,882	0,916

Sumber: Hasil Olahan Data SmartPLS 2025

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel 3 diatas , dapat dilihat bahwa nilai composite realibility dan Conbach’s alpha pada masing-masing konstruk atau variabel telah besar dari >0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat bahwa tingkat kehandalan data sudah membaik atau realibel.

Persamaan Outer Model



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Berikutnya adalah hasil pengujian R-square yang mana nilai inner model dievaluasi memalui nilai R-square. Untuk menilai kosntruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh substantive.

Tabel 4. Evaluasi Nilai R square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Penetapan Kerja (Z)	0,639	0,621
Prestasi Kerja (Y)	0,823	0,809

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai *R-square* untuk variabel penetapan kerja adalah 0,639 atau 63,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima dari Rekrutmen dan pengalaman kerja . sisanya sebesar 37,91% di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk Prestasi Kerja sebesar 0,823 atau 80,23% menunjukkan besarnya diberikan oleh Rekrutmen, Pengalaman Kerja, dan Penetapan Kerja dalam mempengaruhi Prestasi kerja. Sisanya 20,77% dipengaruhi oleh variabel dari luar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk oksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Rekrutmen terhadap penetapan kerja

Pengaruh rekrutmen terhadap penetapan kerja yaitu 0,431 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara rekrutmen terhadap penetapan kerja adalah positif nilai P Value $0,013 < 0,05$ pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar $2,491 > 1,96$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap penetapan kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok

2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Penetapan Kerja

Pengaruh pengalaman kerja terhadap penetapan kerja yaitu 0,209 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengalaman kerja terhadap penetapan kerja adalah positif nilai P Value $0,303 > 0,05$ pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar $1,030 < 1,96$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_2 ditolak diterima yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penetapan kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

3) Pengaruh Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh rekrutmen terhadap Prestasi kerja yaitu $-0,141$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara rekrutmen terhadap prestasi kerja adalah positif nilai P Value $0,530 > 0,05$ pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar $0,628 < 1,96$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_3 ditolak diterima yang berarti prestasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap penempatan kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

4) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh rekrutmen terhadap Prestasi kerja yaitu $0,918$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja adalah positif nilai P Value $0,000 < 0,05$ pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar $4,781 > 1,96$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

5) Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh penempatan kerja terhadap Prestasi kerja yaitu $0,352$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara penempatan kerja terhadap prestasi kerja adalah positif nilai P Value $0,055 > 0,05$ pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar $1,925 < 1,96$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_5 ditolak yang berarti penempatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

6) Pengaruh Rekrutmen terhadap Prestasi Kerja melalui Penempatan Kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh rekrutmen terhadap Prestasi kerja melalui penempatan kerja sebagai variabel intervening yaitu $-0,050$ yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara rekrutmen terhadap prestasi kerja dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening adalah positif nilai P Value $0,614 > 0,05$ pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar $0,504 < 1,96$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_6 ditolak yang berarti rekrutmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja melalui penempatan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

7) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Penetapan Kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja melalui penetapan kerja sebagai variabel intervening yaitu 0,324 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dengan penetapan kerja sebagai variabel intervening adalah positif nilai P Value $0,019 < 0,05$ pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar $2,349 > 1,96$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_7 diterima yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui penetapan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

4. KESIMPULAN

Pada bab 4 penelitian akan menguraikan kesimpulan dan saran, dari hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dan mengenai pengaruh rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap penetapan kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penetapan Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, Rekrutmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, Penetapan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, Rekrutmen terhadap prestasi kerja melalui Penetapan Kerja sebagai variabel intervening terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok, pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Penetapan Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Solok.

DAFTAR REFERENSI

- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., Primadewi, K., Habibah, U., Peny, T. L., Rajagukguk, K. P., et al. (2023). *Metpen metode penelitian kuantitatif*. <https://penerbitzaini.com/>
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>
- Hawignyo, H., & Pratama, K. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan teknologi*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 123–135.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(4), 243–260. <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i4.43638>
- Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Nahuri, S. B., Firayanti, Y., & Mufrihah, M. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, jam kerja dan jumlah orderan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pengemudi Gojek di Kota Pontianak. *Jurnal Economina*, 2(4), 949–963. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.461>
- Pengaruh pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan studi pada perusahaan umum daerah air minum Tirta Projotamansari Kabupaten Bantul. (n.d.). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2308. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3626>
- Riyadi, S. (2022). Peran Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta dalam penertiban angkutan umum berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. *Jurnal Mustika Justice*, 2(1), 1–19. <https://www.jurnal.uic.ac.id/index.php/mustikajustice/article/download/130/84/243>
- Sutrisno, E., & Hadi, R. (2020). *Studi analisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja di perusahaan besar*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 19(4), 212–225.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>