

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Datae

Pada sub bab ini memberikan gambaran yang akan dipergunakan untuk menguji hipotesis yang nantinya akan menjabarkan kondisi responden yang menjadi objek pada penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, antara lain usia, jenis kelamin, masa kerja, dan Pendidikan terakhir.

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. The Dons House Lampung yang berjumlah 55 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	31	57.4%
2.	Perempuan	24	42. 6%
3	Total	55	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Dari tabel 4.1 diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki sebesar 57.4% artinya seluruh karyawan PT The Dons House Lampung berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebanyak 55 karyawan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	18-30 tahun	48	87.3%
2.	31-40 tahun	7	12.7%
3.	> 40 tahun	0	0%
	Total	55	100%

Sumber : Hasil Olah data SPSS 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, karakteristik responden berdasarkan diketahui usia 18-30 tahun menempati posisi tertinggi artinya karyawan PT The Dons

House Lampung didominasi usia 18-30 tahun sebanyak 48 karyawan.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir

No.	Pendidikan Akhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	30	54.5%
2.	D3	19	34.5%
3.	D4/S1	6	10.9%
	Total	55	100%

Sumber: Hasil olah data SPSS 2025

Dari tabel 4.3 diatas, karakteristik responden berdasarkan pendidikan diketahui Pendidikan SMA/SMK menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT The Dons House Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikan akhirnya SMA/SMK sebanyak 30 karyawan.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	19	34.5%
2.	1-3 tahun	31	56.4%
3.	> 3 tahun	5	9.1%
	Total	55	100%

Sumber : Hasil data olah SPSS 2025

Dari tabel 4.4 diatas, karakteristik responden berdasarkan masa kerja diketahui masa kerja selama 1-3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan PT The Dons House Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya selama 1-3 tahun sebanyak 31 orang.

4.1.2 Dskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 54 responden sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Jawaban Variabel pengaruh sistem rekrutmen online (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Proses rekrutmen online yang jelas dan terstruktur membantu saya memahami ekspektasi pekerjaan yang lebih baik.	50	90,9	5	9,1	0	0	0	0	0	0
2.	Rekrutmen online memberikan pengalaman yang efisien dan memudahkan saya dalam proses perekrutan.	20	36,4	20	36,4	15	27,3	0	0	0	0
3.	Rekrutmen online memberikan informasi yang cukup untuk mempersiapkan saya dalam menghadapi pekerjaan.	45	81,8	10	18,2	0	0	0	0	0	0
4.	Proses rekrutmen online yang transparan berpengaruh positif terhadap motivasi saya untuk bekerja dengan lebih baik.	45	81,8	10	18,2	0	0	0	0	0	0
5.	Rekrutmen online telah mempengaruhi cara saya beradaptasi dengan budaya dan nilai perusahaan.	50	90,9	5	9,1	0	0	0	0	0	0
6.	Keterbatasan interaksi langsung dalam rekrutmen online mempengaruhi efektivitas pemahaman saya tentang pekerjaan yang akan dijalani.	50	90,9	5	9,1	0	0	0	0	0	0
7.	Proses rekrutmen online membuat saya merasa lebih siap dan percaya diri dalam melaksanakan tugas pekerjaan.	20	36,4	20	36,4	15	27,3	0	0	0	0
8.	Rekrutmen online berdampak positif terhadap keterampilan komunikasi saya dalam bekerja.	51	92,7	4	7,3	0	0	0	0	0	0

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Penempatan Karyawan terhadap kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian meningkatkan kinerja saya dalam pekerjaan.	8	14,5	10	18,2	19	34,5	13	23,6	5	9,1
2	Penempatan saya di posisi yang tepat membuat saya lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja.	10	18,2	10	18,2	12	21,8	17	30,9	6	10,9
3	Penempatan karyawan yang sesuai dengan minat dan keahlian berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja saya.	8	14,5	12	21,8	16	29,1	19	34,5	0	0
4	Proses penempatan karyawan dalam posisi yang tepat berpengaruh terhadap kepuasan kerja saya.	8	14,5	18	32,7	11	20,0	12	21,8	6	10,9
5	Penempatan yang tepat sesuai dengan keterampilan dan pengalaman meningkatkan rasa percaya diri saya dalam bekerja.	8	14,5	12	21,8	17	30,9	10	18,2	8	14,5
6	Penempatan saya di posisi yang tidak sesuai dengan keahlian menghambat kinerja saya.	10	18,2	16	29,1	11	20,0	15	27,3	3	5,5
7	Penempatan karyawan yang berdasarkan pada evaluasi yang objektif berkontribusi pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.	16	29,1	10	18,2	14	25,5	9	16,4	6	10,9
8	Penempatan saya pada posisi yang sesuai dengan minat saya membuat saya lebih fokus dan berdedikasi pada pekerjaan.	9	16,4	17	30,9	8	14,5	16	29,1	5	9,1

Tabel 4. 7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kuantitas hasil kerja yang karyawan selesaikan	10	18,2	8	14,5	12	21,8	17	30,9	8	14,5
2	Kuantitas hasil kerja karyawan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan	11	20	14	25,5	9	16,4	15	27,3	6	10,9
3	Karyawan selalu teliti dalam bekerja.	11	20	8	14,3	21	38,2	10	18,2	5	9,1
4	Karyawan memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam melakukan pekerjaan	14	25,5	11	20	12	21,8	14	25,5	4	7,3
5	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan	11	20	13	23,6	16	29,1	10	18,2	5	9,1
6	Karyawan tidak menunda-nunda waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	8	14,5	17	30,9	15	27,3	9	16,4	6	10,9
7	Karyawan hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan	9	16,4	11	20	15	27,3	12	21,8	8	14,5
8	Karyawan tidak pernah absen saat hari kerja	8	14,5	17	30,9	16	29,1	8	14,5	6	10,9

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Uji validitas ini menggunakan aplikasi SPSS 20. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila **rhitung** > **rtabel** maka valid. Apabila **rhitung** < **rtabel** maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel pengaruh sistem rekrutmen online (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,787	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,876	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,867	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,867	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,787	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,787	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,876	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,716	0,2656	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pengaruh sistem rekrutmen online. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,2656). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai pengaruh sistem rekrutmen online dinyatakan valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,976	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 2	0,975	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,962	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,983	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,980	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,979	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,967	0,2656	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,977	0,2656	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai penempatan kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2656). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai penempatan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,967	0,2656	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,982	0,2656	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,970	0,2656	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,971	0,2656	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,983	0,2656	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,977	0,2656	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,976	0,2656	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,976	0,2656	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2656). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan alpha cronbach:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbarch	Keterangan
rekrutmen online (X1)	0,893	Reliabel (Tinggi)
Penempatan kerja (X2)	0,992	Reliabel (Tinggi)
Kinerja (Y)	0,992	Reliabel (Tinggi)

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas 4.11 nilai cronbach's alpha sebesar 0,893 untuk variabel pengaruh sistem rekrutmen online dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,992 untuk pengaruh sistem rekrutmen online dengan tingkat reliable tinggi dan nilai 0,992 untuk kinerja dengan tingkat reliable tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
0.067	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, didapatkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.067. Karena nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan kata lain, asumsi normalitas yang diperlukan untuk banyak uji statistik parametrik terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa data residual tidak memiliki perbedaan yang signifikan dari distribusi normal.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas adalah uji data untuk mencari apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Rumus hipotesis :

H₀ : model regresi berbentuk linier

H_a : model regresi tidak berbentuk linier Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka H₀ diterima, H_a ditolak

2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka H₀ ditolak, H_a diterima.

Tabel 4.13 Hasil Uji Linier

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pengaruh sistem rekrutmen online (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,988	0,05	Sig > Alpha	Linier

Penempatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,13	0,05	Sig > Alpha	Linier
---	------	------	-------------	--------

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pengaruh sistem rekrutmen online (X1) sebesar 0,988, variabel Penempatan kerja (X2) sebesar 0,13, dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig > 0,05 yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolenieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai Variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang disaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikoleniaritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kondisi	Simpulan
pengaruh sistem rekrutmen online (X1)	1,044	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas
patan kerja (X2)	1,044	VIF < 10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber: Data diolah tahun 2025

Variabel VIF Kondisi Simpulan pengaruh sistem rekrutmen online 1,044 VIF < 10 Tidak ada gejala multikolinieritas Penempatan kerja 1,044 VIF < 10 Tidak ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan tabel 4.14 hasil perhitungan pada tabel koefesien menunjukan nilai VIF variable pengaruh sistem rekrutmen online sebesar 1,044 dan nilai VIF varibel penempatan kerja 1,044 dari semua variabel menunjukan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel independen dan dependen.

4.4 Hasil analysis Data

4.4.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pengaruh sistem rekrutmen online (X1), penempatan kerja (X2) dan kinerja(Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda.

Tabel 4.15 Hasil Pengujian korelasi

Nilai Korelasi (R)	R Square (R ²)
0,991	0,983

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,793 artinya tingkat hubungan antara pengaruh sistem rekrutmen online (X1), penempatan kerja (X2) dan kinerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,628 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh antara pengaruh sistem rekrutmen online (X1) dan penempatan kerja (X2) sebesar 0,629 atau 62,9%. Sedangkan sisanya sebesar 37,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisian Regresi

Variabel	B	Std.Error	Beta	Sig
Konstanta	3,138	2,285		0,175
pengaruh sistem rekrutmen online	-0,098	0,062	-0,029	0,121
Penempatan kerja	1,023	0,019	0,997	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2025

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,777 + 0,413 X_1 + 0,505 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

Et = Error trem/ unsur kesalahan

X1= pengaruh sistem

rekrutmen online

X2= Penempatan kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 3,138 menyatakan bahwa kinerja sebesar 3,138 apabila tidak ada pengaruh sistem rekrutmen online dan penempatan kerja
- b. Koefisien regresi untuk X1 sebesar 0,098 menyatakan bahwa setiap kenaikan pengaruh sistem rekrutmen online sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,098
- c. Koefisien regresi untuk X2 sebesar 1,023 menyatakan bahwa setiap kenaikan penempatan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1,023.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1. Secara Parsial (uji-T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Dalam menguji hipotesis penelitian menggunakan uji t untuk membandingkan t hitung dan t tabel serta membandingkan tingkat sig dan alpha (0,05).

Kriteria pengujian dilakukan dengan Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
- b. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.

Tabel 4.17 Hasil Uji T

Variabel	thitung	Sig.	ttabel	alpha	kondisi	kesimpulan
Rekrutmen online terhadap kinerja karyawan	-1,578	0,121	1.674	0,05	Thitung>ttabel dan sig<alpha	Tidak berpengaruh
Penempatan kerja terhadap kinerja karyawan	53.827	0,000	1.674	0,05	Thitung>ttabel dan sig<alpha	Berpengaruh signifikan

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil olah data, didapat sig sebesar 0.175 dimana lebih besar dari 0.05 yang artinya H_0 diterima

1. Pengaruh sistem rekrutmen online (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel pengaruh sistem rekrutmen online (X1) bahwa hasil uji t untuk variabel penempatan kerja diperoleh nilai thitung sebesar -1,578 dan nilai sig sebesar 0,121 Kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel yaitu $(-1,578 > 0,121)$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Serta membandingkan signifikansi dan alpha yaitu nilai sig $0,05 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengaruh sistem rekrutmen online berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. The Dons House Lampung

2. Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Penempatan kerja (X2) bahwa hasil uji t untuk variabel penempatan kerja diperoleh nilai sebesar 5, dan nilai sig sebesar 0,000. Kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel yaitu $(0,098 > 0,062)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta membandingkan signifikansi dan alpha yaitu nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. The Dons House Lampung

4.5.2 secara simultan (Uji-F)

Uji F merupakan uji simultan yaitu keseluruhan atau bersama-sama. Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara pengaruh sistem rekrutmen online (X1) dan penempatan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam menguji hipotesis penelitian menggunakan uji F untuk membandingkan F hitung dan F tabel serta membandingkan tingkat sig dan alpha (0,05).

Nilai kritis t dengan taraf nyata atau α 5% uji dua arah dan derajat bebas df (n-k)
 $= (56-2) = 56-2 = 33$. Sehingga diperoleh t tabel (33;0,05/2)
 $= (33;0,025) = 3,28$.

H0: pengaruh sistem rekrutmen online (X1) dan Penempatan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha: pengaruh sistem rekrutmen online (X1) dan Penempatan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Sig.	Ftabel	alpha	kondisi	kesimpulan
pengaruh sistem rekrutmen online (X1) dan Penempatan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	1495,017	0,000	1,67412	0,05	F hitung > F tabel dan sig < alpha	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data diolah tahun 2025

Dari tabel 4.18 diatas menjelaskan bahwa bahwa hasil uji F untuk variabel pengaruh sistem rekrutmen online dan penempatan kerja diperoleh nilai F hitung sebesar 27.017 dan nilai sig sebesar 0,001. Kemudian ditentukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel yaitu ($27,017 > 3,28$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta membandingkan signifikansi dan alpha yaitu ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengaruh sistem rekrutmen online (X1) dan penempatan kerja (X2) berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT The Dons House Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh pengaruh sistem rekrutmen online Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik pengaruh sistem rekrutmen online (X1) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. The Dons House Lampung. Dikarenakan hasil t hitung $2,723 > 2,304$ tabel dengan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,413 membuktikan bahwa pengaruh sistem rekrutmen online (X1) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dari hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan survei ke beberapa responden menunjukkan bahwa pada pernyataan 2 “Setiap karyawan bekerja saling jujur dan saling percaya dengan karyawan lainnya” dengan nilai terendah kedua pada pernyataan 9 “Tidak ada kompetisi atau persaingan antar rekan kerja di dalam perusahaan”, pernyataan 3 “Karyawan merasa adanya hubungan yang dekat seperti keluarga dengan rekan kerja”, dan pernyataan 5 “Atasan menciptakan komunikasi yang baik dengan semua karyawan tanpa memandang latar belakang karyawan”. Berdasarkan pernyataan survei menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak saling jujur terkait pekerjaan dan tidak saling percaya dengan karyawan lainnya, kurang setuju adanya kompetisi atau persaingan antar rekan kerja dalam perusahaan, karyawan tidak merasa adanya hubungan yang dekat seperti keluarga, dan atasan tidak menciptakan

komunikasi yang baik dengan semua karyawan tanpa memandang latar belakang karyawan. Dengan begitu semakin menurun tingkat pengaruh sistem rekrutmen online maka semakin menurun tingkat kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vida Rizqiyani (2023)

4.6.2 Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Penempatan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. The Dons House Lampung. Dikarenakan hasil thitung $2,723 > 3,261$ ttabel dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki koefisien sebesar 0,505 membuktikan bahwa Penempatan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan,

4.6.3 pengaruh sistem Rekrutmen Online dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengaruh sistem rekrutmen online (X_1) dan Penempatan kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. The Dons House Lampung. Dikarenakan hasil Fhitung $27,017 > F_{tabel} 3,28$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel pengaruh sistem rekrutmen online (X_1) dan Penempatan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan uji determinasi sebesar 0,628 artinya variabel pengaruh sistem rekrutmen online dan Penempatan kerja (X_2) mempengaruhi kinerja sebesar 62,8% dan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.