

PENGARUH PROSES SELEKSI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN SAUNG WARGI BANDUNG

Theresia Desi Yulianti

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana
theredesy@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini untuk mengetahui besarnya Pengaruh Proses Seleksi, Penempatan dan Kinerja Karyawan, serta untuk mengetahui besarnya pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan serta besarnya pengaruh Proses Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif . Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset lapangan dan kepustakaan dengan jumlah responden sebanyak 52 orang. Metode analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan SPSS 21.0 for windows. Hasil analisis jalur menyimpulkan bahwa Proses Seleksi dan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya pengaruh Proses Seleksi dan Penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 51,09%, tetapi secara parsial yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah Proses Seleksi yaitu sebesar 27,43%, dan pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 23,66% sedangkan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan secara tidak langsung atau dari faktor lain sebesar 48,9%. Dalam pengujian hipotesis digunakan perhitungan statistik yaitu uji t dan uji f dengan uji dua pihak. Dengan tingkat signifikan 0,05, dimana uji f adalah $(25,582 > 3,187)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa Proses Seleksi dan Penempatan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji t untuk Proses Seleksi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah $(3,127 > 2,010)$, itu artinya Proses Seleksi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan uji t untuk Penempatan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $(2,762 > 2,010)$, itu artinya Penempatan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : *Seleksi, Penempatan dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi sebagai sebuah kesempatan bukan ancaman. Maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal tersebut dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting kerena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Persaingan disegala bidang usaha yang semakin ketat dan kompetitif membuat organisasi meningkatkan kemampuan serta keahliannya. Maka untuk memiliki keunggulan suatu perusahaan bergantung dari manajemen perusahaan. Menanggapi persaingan yang ketat, organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan berdaya saing adalah perusahaan yang memiliki berbagai keterampilan dan keahlian. Karena kualitas barang dan jasa yang dihasilkan datang dari keahlian manusia sendiri.

Perkembangan usaha yang terus bersaing di kota bandung terutama dikawasan lembang yang begitu banyak objek wisata membuat para wisatawan berkunjung untuk menikmati keindahan alam dan makanannya. Membuat para pembisnis saling berkompetisi untuk memberikan konsep yang berbeda baik dari rumah makan, hotel,

penginapan, dan objek wisata yang semakin berkembang pesat. Dalam bidang rumah makan membuat para pesaing saling berkompetisi baik dalam konsep rumah makan maupun makanan dan minuman yang ditawarkan. Begitu juga dengan rumah makan Saung Wargi yang berada di kawasan lembang yang dikunjungi banyak wisatawan dari luar kota. Kawasan lembang yang sejuk membuat banyak wisatawan berkunjung untuk menikmati keindahan alam dan makanan yang berciri khas sunda. Rumah Makan Saung wargi menawarkan konsep Rumah Makan yang berciri khas sunda baik dari segi penataan ruang maupun makanan dan minuman yang ditawarkan dan berbagai fasilitas mulai dari memancing, permainan anak, dan bercocok taman. Dan tempat yang strategis membuat wisatawan banyak berkunjung.

Terhadap permasalahan yang terjadi di perusahaan mengenai seleksi, yaitu:

1. Sulitnya mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian, kemampuan dan bertanggung jawab dalam bekerja
2. Sumber daya manusia yang kurang handal sehingga menghambat aktivitas perusahaan.
3. Kurangnya sumber daya manusia berkualitas.

Permasalahan perusahaan mengenai penempatan kerja, yaitu :

1. Sulitnya menemukan sumber daya yang paling tepat pada posisi jabatan yang ditentukan
2. Kurangnya kemampuan karyawan setelah mereka ditempatkan pada jabatan tertentu, sehingga hasil yang didapat tidak maksimal.
3. Sulitnya menempatkan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Permasalahan di perusahaan mengenai kinerja karyawan, yaitu :

1. Karyawan yang bersikap kurang memahami dalam situasi pekerjaan dan ruang lingkup yang ditempatkan pada posisi tertentu.
2. Hasil kerja yang diberikan karyawan kurang optimal. Karena proses seleksi dan penempatan yang kurang sesuai dengan standar perusahaan
3. Kurangnya dedikasi terhadap posisi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

A. Seleksi

1. Definisi proses seleksi menurut Veithzal Rivai (2011:158)
“Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima”.
2. Definisi seleksi tenaga kerja menurut I Komang Ardana (2012:69)
“Seleksi tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.
3. Definisi proses seleksi menurut Marwansyah (2016:128)
“Proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu”.

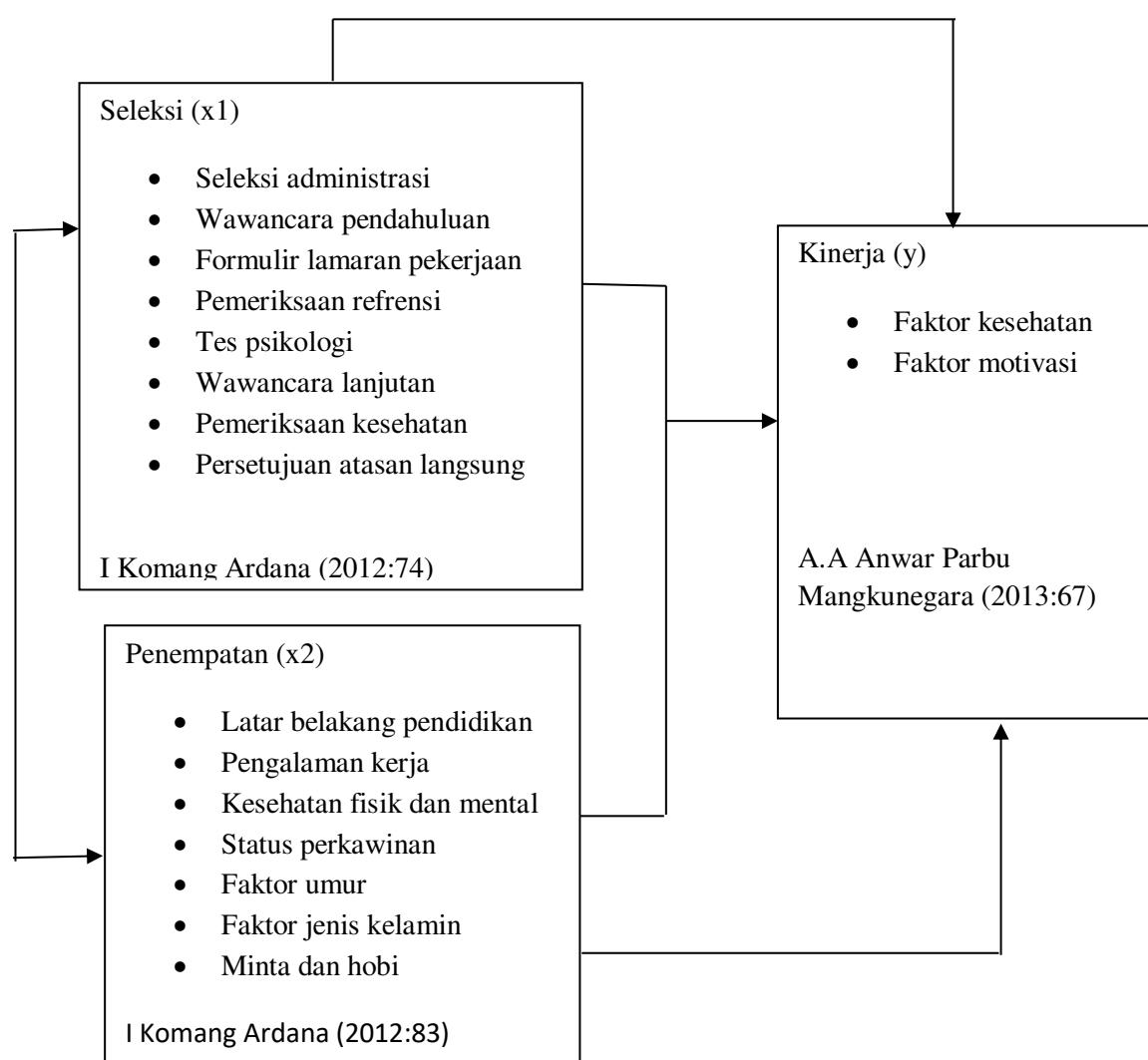
B. Penempatan

1. Menurut Veithzal Rivai (2011 : 198) "Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan kepada pekerjaan barunya."
2. Menurut I Komang Ardana (2012:82) "Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada yang telah lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tugas tersebut.

C. Kinerja

1. Menurut Marwasyah (2016:228), "Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah system formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok".
2. Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:69). "Penilaian kerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
3. Menurut Sedarmayanti (2010:285), "Penilaian kinerja adalah uraian sistematis, tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang/kelompok".

KERANGKA PEMIRIKAN & HIPOTESIS



1. Proses seleksi pada Rumah Makan Saung Wargi sudah baik
2. Proses penempatan pada Rumah Makan Saung Wargi sudah baik
3. Proses kinerja karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi sudah baik
4. Proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi sudah baik
5. Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi sudah baik
6. Proses seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi sudah baik

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Pada penelitian ini sampel karyawan di Rumah Makan Saung Wargi Bandung berjumlah 52 orang.

1. Penelitian kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari dan mengkaji permasalahan melalui : buku, diklat, perkuliahan, dokumen-dokumen, internet dan bahan baca lainnya yang dijadikan pedoman atau pegangan peneliti dalam penentuan teori-teori yang berhubungan dengan bidang penelitian.
2. Penelitian lapangan, yaitu mengadakan penelitian langsung terhadap objek yang sedang diteliti guna mendapatkan data melalui wawancara secara langsung.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menyebar daftar pertanyaan tertutup yang disediakan alternatif-alternatif jawaban yang telah disusun berdasarkan skala ordinal. Gunanya kuesioner ini adalah untuk mendapatkan jawaban sekitar masalah yang sedang diteliti, pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Saung Wargi Bandung. Pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dibuat dengan skala likert dengan 1 sampai 5.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas yaitu deratan yang menunjukkan ketepatan antara data yang terkumpul dengan keadaan di lapangan yang sesungguhnya terjadi. Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika instrumen tersebut dapat memberikan hasil ukur yang sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya penelitian. Riduwan & Engkos (2014:216) menyatakan “untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah skor butir”. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* yaitu :

$$r_{hitung} = \frac{n (\sum x_i y_i) - (\sum x_i).(\sum y_i)}{\sqrt{\{n. \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\}. \{n. \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan yaitu suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut tanpa mengalami kesalahan dan menjamin konsistensi. Keandalan suatu instrumen juga dapat dikatakan sebagai indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan suatu ukuran. Metode yang digunakan untuk

menguji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*Split Half*) dari *Spearman-Brown*, dengan model matematisnya sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

B. Metode Analisis

1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path analysis merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang interen antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen *exogenous* terhadap variabel dependen *endogenous* (Jonathan Sarwono, 2011:112). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang di tunjukkan oleh koefesien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 dan X2 terhadap Y. untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel seleksi (X1) dan penempatan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup dan analisis digunakan teknik korelasi yang merupakan dasar perhitungan koefisien jalur. Kemudahan dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS Windows Verosn 20.

2. Uji Hipotesis

2.1 Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh atau tidak dengan variabel terikat secara individu untuk setiap variabel.

2.2 Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai F menurur tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan Analisis Jalur

Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien korelasi product moment dengan menggunakan program SPSS versi 21,0 sebagai berikut :

Koefisien Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Kinerja (Y)	Seleksi (X1)	Penempatan (X2)
Pearson Correlation	Kinerja (Y)	1.000	.659	.643
	Seleksi (X1)	.659	1.000	.661
	Penempatan (X2)	.643	.661	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja (Y)	.	.000	.000
	Seleksi (X1)	.000	.	.000
	Penempatan (X2)	.000	.000	.
N	Kinerja (Y)	52	52	52
	Seleksi (X1)	52	52	52
	Penempatan (X2)	52	52	52

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka hubungan yang positif antara variabel bebas dalam penelitian.

Nilai Koefisien Jalur

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.584	2.290		4.186	.000
Seleksi (X ₁)	.227	.073	.416	3.127	.003
Penempatan (X ₂)	.279	.101	.368	2.762	.008

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X₁ mempunyai koefisien jalur sebesar 0,416, variabel X₂ mempunyai koefisien jalur sebesar 0,368.

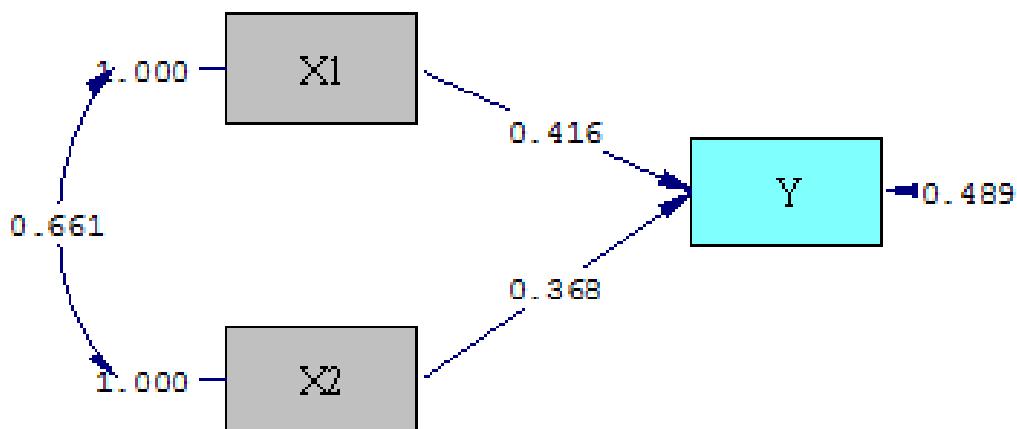
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.51,09	.491	3.75559

a. Predictors: (Constant), Penempatan (X₂), Seleksi (X₁)

Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R^2) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Seleksi (X₁) dan Penempatan (X₂) dalam menentukan variasi Kinerja (Y) adalah sebesar 51,09%.

Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kinerja pada rumah makan saung wangi bandung ditunjukkan oleh nilai PyC = 0,489 atau sebesar 48,9%. Variabel lain dimaksud seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa variabel Seleksi (X₁) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,416 atau 17,31%, pengaruh tidak langsung melalui

hubungannya dengan Penempatan (X_2) sebesar 10,12%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 27,43%.

Variabel Penempatan (X_2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,368 atau 13,54%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Seleksi (X_1) sebesar 10,12%, dan pengaruh tidak langsung melalui sehingga total pengaruhnya sebesar 23,66

Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kinerja pada rumah makan saung wargi bandung ditunjukkan oleh nilai $R^2 = 0,489$ atau sebesar 48,9%. Variabel lain dimaksud seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

B. Pengujian Hipotesis Secara Simultan Dengan Menggunakan Nilai F (Anova) Hasil Estimasi Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^b

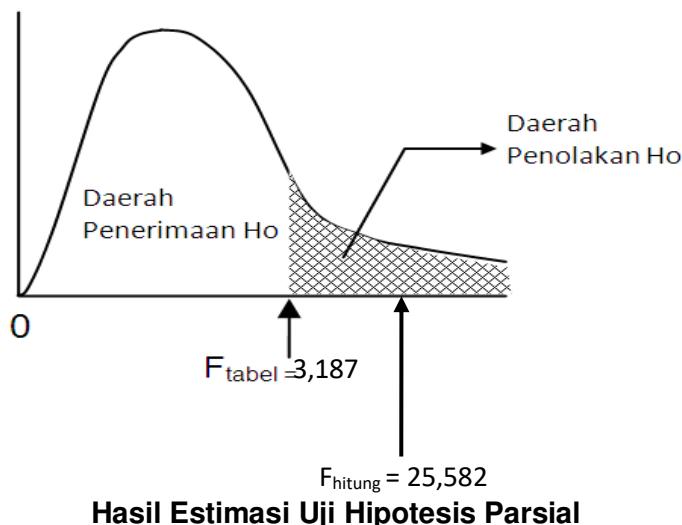
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	721.651	2	360.826	25.582	.000 ^a
Residual	691.119	49	14.104		
Total	1412.770	51			

a. Predictors : (Constant), Penempatan (X_2), Seleksi (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 25,582. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai F pada tabel distribusi F. Untuk $\alpha=5\%$, db_1 (derajat bebas) = $k = 2$, dan $db_2 = n-k-1 = 52-2-1 = 49$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,187.

Kurva Pengujian Hipotesis Simultan Sub Struktur Satu



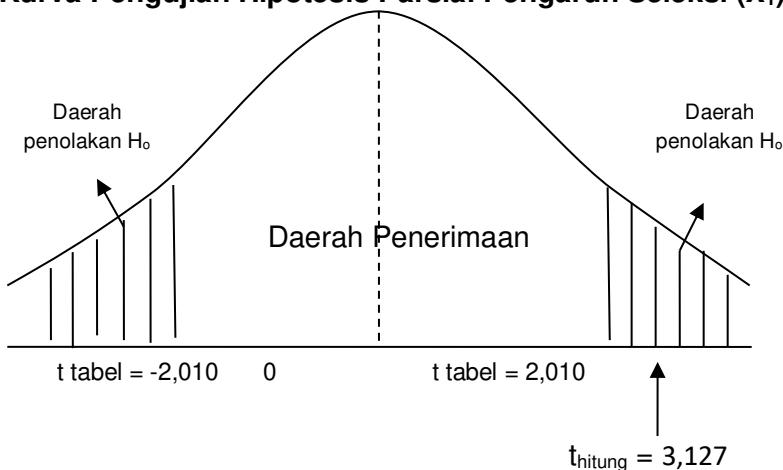
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.584	2.290		4.186	.000
Seleksi (X1)	.227	.073	.416	3.127	.003
Penempatan (X2)	.279	.101	.368	2.762	.008

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan output di atas, diperoleh nilai t hitung untuk Seleksi (X_1) sebesar 3,127, dan untuk variabel Penempatan (X_2) sebesar 2,762. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai t pada tabel distribusi t. Untuk $\alpha = 5\%$, db (derajat bebas) = $n-k-1 = 52-2-1 = 49$ untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t tabel sebesar 2,010 dan -2,010.

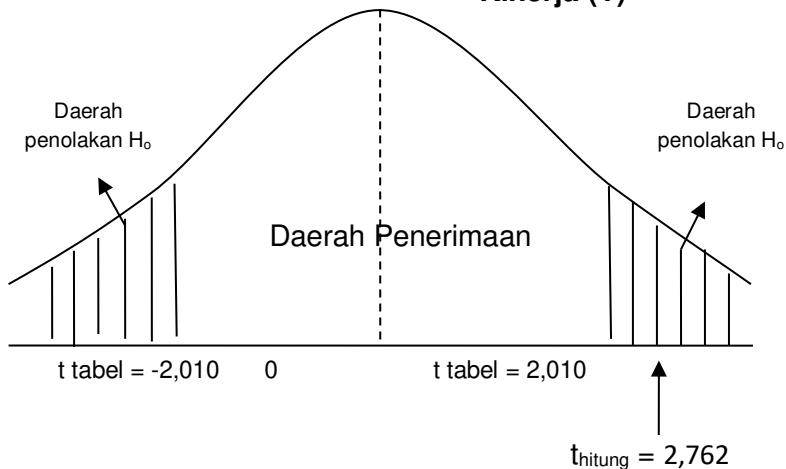
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Seleksi (X_1) terhadap Kinerja (Y)



Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 ($3,127 > 2,010$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Seleksi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil gambar diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Moh. abdul tentang pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dengan analisis menunjukkan bahwa variabel seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

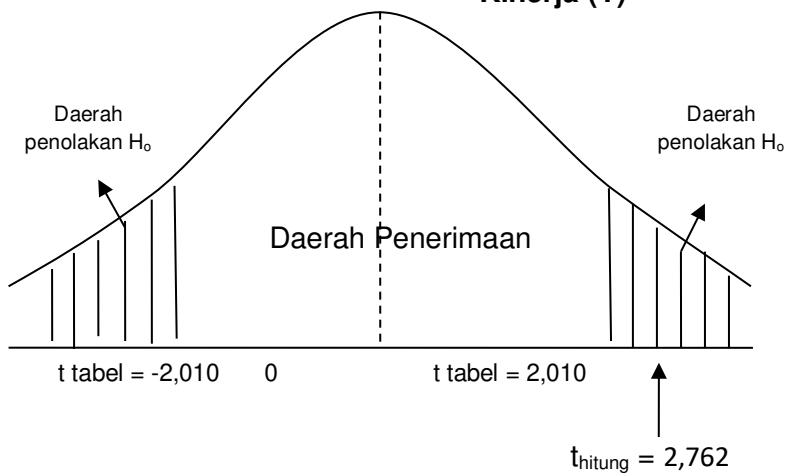
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Penempatan (X_2) terhadap Kinerja (Y)



Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 ($2,762 > 2,010$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Penempatan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil gambar diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Devi pursita tentang pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan dengan analisis menunjukan bahwa variabel seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

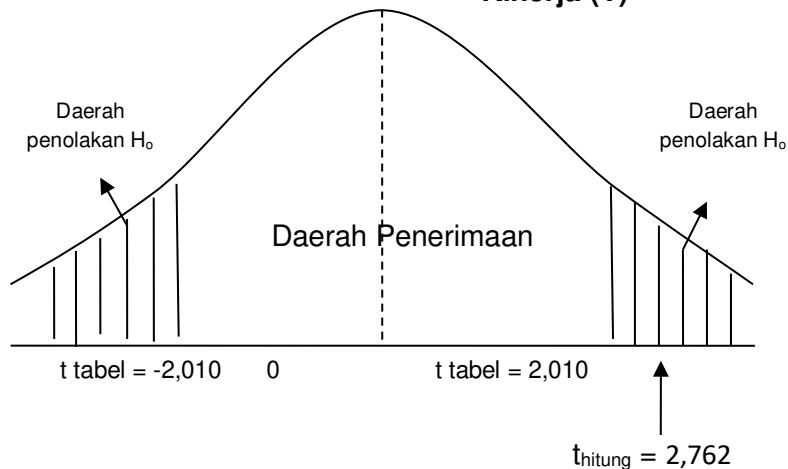
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Penempatan (X_2) terhadap Kinerja (Y)



Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 ($2,762 > 2,010$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Penempatan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil gambar diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Devi pursita tentang pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan dengan analisis menunjukan bahwa variabel seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

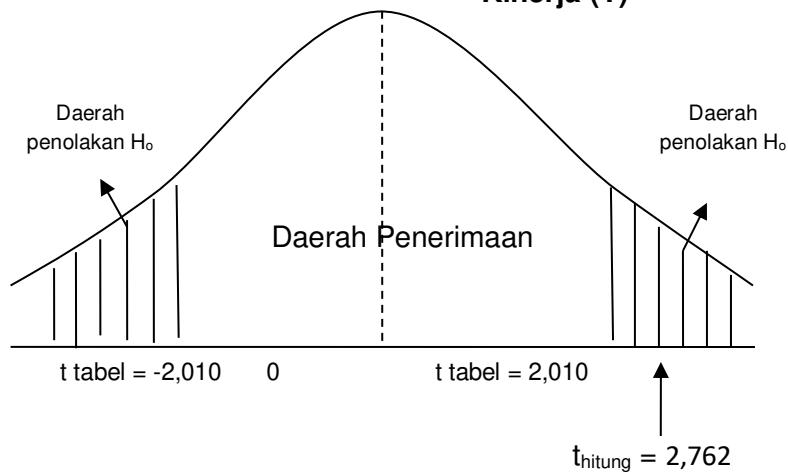
Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Penempatan (X_2) terhadap Kinerja (Y)



Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 ($2,762 > 2,010$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Penempatan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil gambar diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Devi pursita tentang pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan dengan analisis menunjukan bahwa variabel seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh Penempatan (X_2) terhadap Kinerja (Y)



Berdasarkan kriteria di atas, maka t hitung berada di daerah penolakan H_0 ($2,762 > 2,010$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Penempatan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil gambar diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Devi pursita tentang pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan dengan analisis menunjukan bahwa variabel seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh proses seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan saung wargi bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan proses seleksi karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung termasuk dalam kategori baik, namun masih ada hal-hal yang masih perlu diperbaiki, seperti cara seleksi yang dilakukan perusahaan diharapkan lebih baik.
2. Pelaksanaan penempatan karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung termasuk dalam kategori baik, artinya karyawan yang ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu sesuai dengan keahlian dan keterampilan sehingga aktivitas perusahaan berjalan dengan efektif dan efisiensi. Namun perusahaan dapat memperhatikan karyawannya agar dapat mendapatkan posisi yang lebih baik sesuai dengan keinginan dan kemampuan karyawan.
3. Kinerja karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung termasuk dalam katagori cukup baik, artinya kinerja karyawan memberikan hasil terhadap perusahaan karena proses seleksi dan penempatan sesuai dengan kinerja karyawan yang dihasilkan. Perusahaan dapat memberikan promosi jabatan kepada karyawan agar karyawan dapat berkerja dengan baik.
4. Proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung.
5. Proses penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung.
6. Seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung. Ternyata seleksi memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan penempatan yang pengaruhnya lebih kecil dari seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Makan Saung Wargi Bandung.

SARAN

Bertitik tolak dari kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan saran-saran yang dapat di jadikan bahan masukan dan pertimbangan bagi Rumah Makan Saung Wargi Bandung. Saran- saran tersebut sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kualitas seleksi agar lebih baik pada Rumah Makan Saung Wargi diharapkan kelengkapan surat pelamar harus di perhatikan dalam proses seleksi, keaslian surat / dokumen dapat dipertanggung jawbakan pelamar dalam proses seleksi harus diperhatikan, tes psikologi untuk menguji kemampuan pelamar serta wawancara untuk mengetahui latar belakang pelamar dalam proses seleksi perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kualitas penempatan agar lebih baik pada Rumah Makan Saung Wargi diharapkan pengalaman kerja membuat lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan, memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bakat yang dimiliki, latar belakang pendidikan mempengaruhi penempatan dalam pekerjaan serta mina dan hobi dalam menentukan posisi pelamar merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan posisi penempatan karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisiensi.
3. Untuk meningkatkan kualitas kinerja agar lebih baik pada Rumah Makan Saung Wargi diharapkan karyawan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap atasan maupun sesama karyawan, saling memberi motivasi sesama karyawan dalam perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan hasil yang maksimal serta karyawan dapat menghadapi situasi yang terjadi di perusahaan agar kinerja yang dihasilkan dapat meningkatkan aktivitas perusahaan.

4. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seleksi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan dibandingkan dengan penempatan
5. Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penempatan disesuaikan dengan keahlian dan keterampilan karyawan agar hasil kinerja karyawan optimal dan dapat meningkatkan aktivitas perusahaan.
6. Seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja selain seleksi dan penempatan untuk itu perlu diperhatikan hal-hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rosda
Djaeni Syharil 2014. *Pengaruh proses seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Akal Interaktif* Bandung.
Engkos achmad kuncoro Riduwan dan 2014. Path analysis (analisis jalur). Alfabetta. Bandung
I Komanag Ardana 2012 Manajeman SUmber Daya Manusia Graha Ilmu
Marwansyah 2016 Manajeman Sumber Daya Manusia Alfabetta
Sedarmayati 2010 Manajeman Sumber Daya Manusia refika aditama belum tentu fix
Veithzal Rivai 2011, Manajeman Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Rajawali pers Jakarta

Sumber Jurnal :

- Harun Al Rasyid, Metoda sampling dan Penskalaan, Jurusan Statistika Universitas Padjadajaran
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2612/Rd.M.%20lrfan%20W..pdf?sequence=1>
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/4057/Bab%202.pdf?sequence=7>
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2856/Bab%202.pdf?sequence=7>
<http://popiradyuli89.blogspot.co.id/2013/05/penempatan-pegawai.html>
http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/662/jbptunikompp-gdl-setianiber-33062-5-unikom_si.pdf
http://elib.unikom.ac.id/files/disk1/533/jbptunikompp-gdl-refliakbar-26639-7-unikom_r-3.pdf
Kaplan, Robert M & Dennis P. Saccuzzo.1993. *Psycological Testing Principles, Application, and Issues*, California: Brooks/Cole Publishing Company, Pasific Group
Lealatulqomariah.blogspot.ac.id