



ARTIKEL ILMIAH

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara

Dewi Fitrianti¹, Dodi Prasada²

1 Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

2 Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

* E-mail: dewifitrianti79@gmail.com

Abstract

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia baik secara parsial maupun secara simultan.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis

Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,022 + 0,570X_1$, nilai korelasi sebesar 0,750 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,2%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,546 > 1,983)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,163 + 0,552X_2$ nilai korelasi sebesar 0,523 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,262 > 1,983)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,729 + 0,499X_1 + 0,190X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,765 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(72,673 > 2,690)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Klasik Distribusi Indonesia

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.



Citation: Dewi Fitrianti, Dodi Prasada, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara" in *Jurnal HUMMANSI*, Vol. 4 No. 2, Purwokerto: STIKOM Yos Sudarso Publisher. 2021, pp. 23-33.

Editor: Adhi Wibowo

Received: 02 Agustus 2021

Accepted: 10 Agustus 2021

Published: 07 September 2021

Funding: Mandiri

Copyright: ©2021
Dewi Fitrianti, Dodi Prasada



Pendahuluan

Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam ruang lingkup perusahaan sekarang ini terus menerus mengalami perubahan dengan intensitas tinggi, yang ditandai oleh semakin tajamnya tingkat persaingan antar organisasi. Perubahan lingkungan tersebut, menandakan kewatiran ancaman dan tantangan atau peluang di luar kendali organisasi. Kemampuan untuk menanggapi datangnya ancaman dan tantangan tersebut, dapat membawa organisasi ke arah pertumbuhan atau paling tidak dapat bertahan hidup. Demikian sebaliknya, bahwa ketidakmampuan menanggapi datangnya ancaman dan tantangan tersebut, dapat membawa organisasi menuju kemunduran dan bahkan kehancuran.

Perusahaan, merupakan organisasi kerja menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam upaya mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan, seperti kualitas produk dan lain sebagainya. Upaya mencapai sasaran-sasaran tersebut, kinerja organisasi merupakan faktor yang sangat penting sebagai ukuran berhasil tidaknya organisasi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Ukuran kinerja juga dapat mencerminkan seberapa besar kemampuan organisasi perusahaan memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia.

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian, gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang professional adalah terletak pada proses seleksi, training dan development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang professional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan – perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah seleksi tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Proses seleksi karyawan merupakan salah satu bagian yang teramat dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok karyawan yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja didalam suatu organisasi bersangkutan. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar – pelamar tersebut jika kelak mereka angkat sebagai karyawan. Maksud dan tujuan seleksi adalah mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses seleksi yang efektif akan mampu menghadirkan sumber daya manusia terbaik dan mampu menarik perhatian dari orang – orang yang punya kemampuan dan keterampilan khusus untuk memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas para calon – calon karyawannya itu sendiri atau dengan kata lain para pelamarnya. Upaya mendapatkan calon karyawan atau pelamar itu di mulai dengan proses perekrutan atau proses untuk menemukan dan menarik pelamar



– pelamar atau calon – calon karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga tergantung pada kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari asset perusahaan, tidak semata – mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja.

PT Klasik Distribusi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Distributor, Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penting untuk keunggulan bersaing PT Klasik Distribusi Indonesia sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT Klasik Distribusi Indonesia sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia dibidang distributor, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan PT Klasik Distribusi Indonesia, oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu kerja yang kegiatannya menuntu aktivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sesuai teori dan data yang ada dengan menjadikan “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia Jakarta Utara”.

Rumusan masalah :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia Jakarta Utara ?
2. Apakah seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia Jakarta Utara ?
3. Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia Jakarta Utara ?

Tinjauan Pustaka

Dalam mendukung pembuatan penelitian ini, maka penulis perlu mengemukakan data atau teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan dan ruang lingkup pembahasan sebagai landasan teori yang mana landasan teori adalah suatu konsep berupa pernyataan yang ditata dengan rapi dan secara sistematis.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola factor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya factor produksi yang lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

Menurut Mangkunegara (2015:2) menjelaskan “manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Menurut Rivai dan Sagala dalam Donni Junni Priansa (2016:21) menyatakan “manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian”. Menurut Hasibuan (2017:10) menjelaskan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Menurut Sutrisno (2017:6) menjelaskan “manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”. Menurut Edwin B. Lippo dalam Malayu S.P Hasibuan (2017:11) menjelaskan “manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat”.

Dari beberapa definisi diatas maka penulis menyimpulkan “manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia”.

Rekrutmen

Menurut Mardiyanto (2014:8) “rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/ perusahaan. Menurut Marwansyah (2012:106) menjelaskan “rekrutmen proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu”. Menurut Mila Badriyah (2015:88) menyatakan “rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/ pekerjaan utama dilingkungan perusahaan dalam rangka menerima seseorang dalam perusahaan”. Menurut Simamora (2014) menyatakan “rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan”. Menurut Hasibuan (2011:28) menyatakan “rekrutmen adalah



proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan”.

Dari beberapa definisi diatas maka penulis menyimpulkan “rekrutmen adalah usaha atau suatu proses untuk menarik atau mendapatkan pelamar atau sejumlah karyawan yang efektif dan efisien serta memiliki kemampuan dan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan”.

Seleksi

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat, didapatkan melalui penarikan. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil.

Menurut Hasibuan (2013:47) mengemukakan “seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan”. Menurut Simamora (2012:202) “Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan”. Menurut Rivai (2011:159) menjelaskan “seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan”. Menurut I Komang Ardana (2012:69) “seleksi tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. Menurut Siagian (2014:131) menyatakan “seleksi merupakan serangkaian langkah spesifik untuk menentukan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut”.

Dari beberapa definisi diatas maka penulis menyimpulkan “seleksi adalah proses pemilihan dan penentuan pelamar yang telah memenuhi syarat sesuai spesifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjadi karyawan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan”.

Kinerja

Didalam organisasi tentunya menginginkan agar seluruh karyawannya membuktikan sebuah kinerja yang baik dalam menunjang tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu sebuah kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2015:75) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Hasibuan (2013:94) menyatakan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Wibowo (2013:2) mengatakan “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”. Menurut Casio (2013:639) menyatakan “kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian”.

Dari pengertian beberapa ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Penelitian Terdahulu

Dalam upaya mendukung isi materi penelitian ini maka penulis mengemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Hasil penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penelitian ini. Kegunaan hasil penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Surianti (Jurnal Ilmiah Smart, Vol. 11 No. 1, 2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati) didapati hasil penelitian menunjukkan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

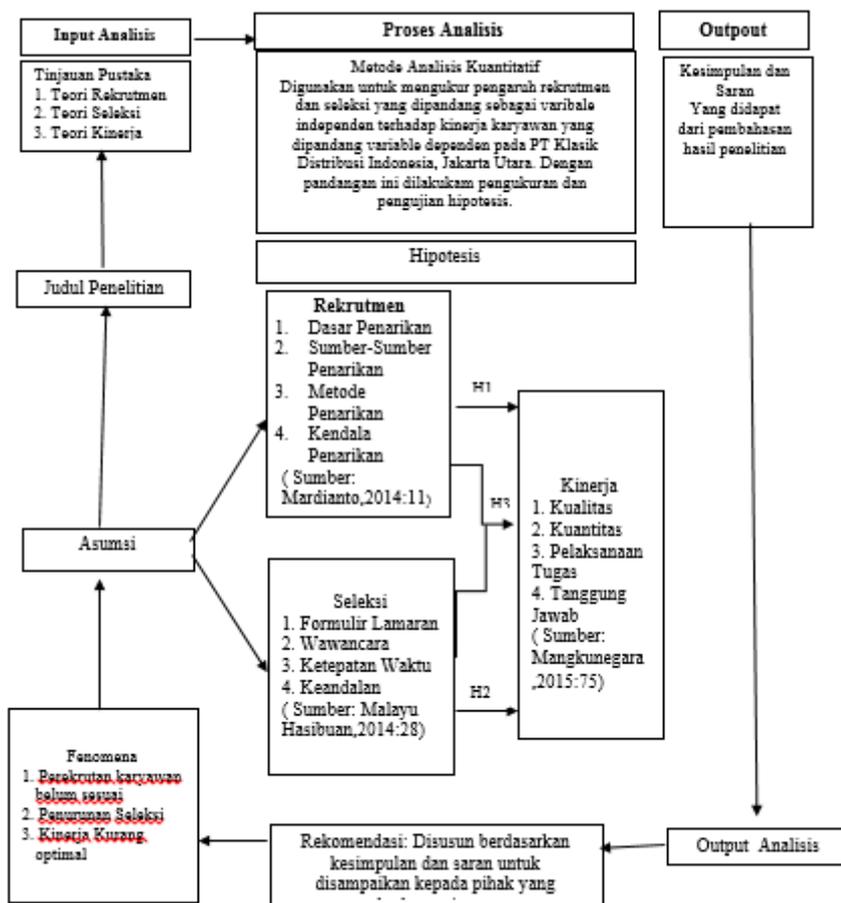
Angelia Giovani (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 1 No. 2, 2018), dengan judul penelitian “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk) didapati hasil adanya hubungan sangat kuat antara variabel independent (Rekrutmen dan Seleksi) dengan variable dependent (Kinerja Karyawan).

Hadi Poernomo (Jurnal Management dan Accounting, Vol. 2 No. 1, 2014), dengan judul penelitiannya “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo), didapati hasil “adanya pengaruh positif dan signifikan variable rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{table}$ ($123,391 > 4,15$).

Tengku Ariefanda Aziz (Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, 2017), dengan judul penelitian “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. INALUM Sumatra Utara), didapati hasil rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan rekrutmen, seleksi, dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. H1 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia.
2. H2 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia.
3. H3 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia.

Metode

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Klasik Distribusi Indonesia, yang beralamat di Graha KNS. 1st Floor, Jl. Raya Bolevard Barat Blok XC 5-6 No. A, Kelapa Gading, Jakarta Utara, Indonesia 14240.

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia yang berjumlah 145 karyawan. Menurut Sugiyono (2014:65), menyatakan “ Sampel digunakan untuk mempermudah penelitian, karena dalam penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi dapat diteliti karena keterbatasan waktu, keterbatasan biaya, dan keterbatasan tenaga yang tersedia”. Di dalam menentukan sampel ini penulis menggunakan rumus slovin. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 responden/karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Dan Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Tabel 1. Ringkasan hasil Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.726	2.081		3.233	.002
	Rekrutmen	.499	.057	.318	11.546	.000
	Seleksi	.190	.079	.499	6.262	.000
R = 0.765						
R ² = 0.585						
F hitung = 72.673						
Sig. = 0.000						

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 6,729 + 0,499X_1 + 0,190X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan :

- 1) Konstanta sebesar 6,729 yang artinya bahwa jika rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 6,726.
- 2) Koefisien regresi rekrutmen (X_1) sebesar 0,499 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel rekrutmen (X_1) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,499 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi seleksi (X_2) sebesar 0,190 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel seleksi (X_2) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,190 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *R-Square* (r^2) sebesar 0,585 atau 58,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,546 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,983. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,546 > 1,983$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,262 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 1,983. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,262 > 1,983$) dan



nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 72,673 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai f_{tabel} pada tingkat kepercayaan adalah 2,690. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($72,673 > 2,690$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variable rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan kesimpulan, sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,022 + 0,570X_1$, nilai korelasi sebesar 0,750 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,2%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,546 > 1,983$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Disitribusi Indonesia.
2. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,163 + 0,552X_2$ nilai korelasi sebesar 0,523 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,262 > 1,983$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Disitribusi Indonesia.
3. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,729 + 0,499X_1 + 0,190X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,765 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($72,673 > 2,690$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia.

Ucapan Terma Kasih

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang (Unpam) yang telah memberikan dukungannya, sehingga akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan dan ucapan terimakasih kepada seluruh karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia Jakarta Utara yang telah memberikannya kesempatan untuk dilakukan penelitian. Dan tak lupa ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Tim Redaksi Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Yos Sudarso yang telah menerbitkan artikel penelitian ini.

Daftar Referensi

Daftar Referensi

Ardana, I Komang et al. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu.



- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Danim, Sudarwan, dan Yunan Danim. 2010. *Administrasi Sekolah & Manajemen*. Kelas. Bandung: Pustaka Setia.
- EkoWidodo,Suparno.2015.”Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____, A.A. Anwar Prabu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- _____, A.A. Anwar Prabu. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Mardianto, Adi. 2014. *Management Recruitment*. Jakarta : Pinasthika Publisher
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- _____, Veithzal. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2011. *Mastering SPSS Versi 19*”, (Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Subekhi Akhmad, Mohamad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya
- Sugiyono, 2014, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- _____, 2016, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- _____, 2017, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

JURNAL :



- Angelia Giovani. 2018. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan Pada Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk*". Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah. Vol,1. No,2.
- Billy Renaldo Potale. 2016. "*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan PT. Bank Sulutgo, Manado*". Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol, 16. No,4.
- Boike Deky Patty. 2019. "*Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kasus Pegawai Pengelolaan Keuangan GKI Papua*". Jurnal Manajemen dan Organisasi Review. Vol,1. No,2.
- Hadi Poernomo. 2014. "*Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo*". Jurnal Management dan Accounting. Vol,2. No,1.
- Helena Joan Komaling. 2016. "*Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia TBK Cabang Manado*". Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol,16. No,1.
- Imam Mukayan. 2015. "*Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karywan Pada Karyawan Hotel Resty Menara, Pekanbaru*". Jurnal FISIP. Vol,4. No,2.
- Sandi Nasrudin Wibowo. 2018 "*Pengaruh Rekrutmen Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Cabang A. Yani*". Jurnal MONEX. Vol,7. No,1.
- Surianti. 2018. "*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati*". Jurnal Ilmiah Smart. Vol,11. No,1.
- Tengku Ariefanda Aziz. 2017. "*Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. INALUM Sumatra Utara*". Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen. Vol,3. No,2.