

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion

Desi Ratna Sari^{1*}, Susi Yulianty²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: desiratnas@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1. Pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 2. Pengaruh Seleksi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 3. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion dengan jumlah 618 orang dan diperoleh sampel dengan menggunakan perhitungan rumus slovin sebanyak 86 orang. Adapun Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis t dan F. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1. Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Seleksi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi Seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja Karyawan sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan.

Abstract: The purpose of this study was to determine: 1. The effect of partial recruitment on employee performance. 2. Partial Effect of Selection on Employee Performance. 3. The Effect of Simultaneous Recruitment and Selection on Employee Performance at PT. Gersindo Minang plantation. The population of this research is the employees of PT. Gersindo Minang Platantion with a total of 618 people and obtained samples using the slovin formula as many as 86 people. The sampling technique of this research is using *purposive sampling* technique. The research data uses primary data collected through distributing questionnaires to employees. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing t and F. The results of the analysis show that 1. Partial recruitment has a significant positive effect on employee performance. 2. Partial selection has a significant positive effect on employee performance. 3. Recruitment and Selection simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Selection and recruitment contribution to employee performance is 63.7% while the remaining 36.3% is influenced by other variables outside this research.

Keywords: Recruitment, Selection and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa hal diantaranya rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Etikawati & Udjang, 2016) Rekrutmen yang dilakukan sesuai prosedur akan menghasilkan sebuah keputusan yang baik. Di mana karyawan yang terpilih bekerja di suatu perusahaan mampu beradaptasi dan menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya.

Sedangkan seleksi yakni proses penyaringan para pelamar guna menetapkan siapa yang paling memenuhi klasifikasi dari lowongan pekerjaan yang ada (Mangkunegara, 2017). Seleksi karyawan berfungsi guna memperoleh tenaga kerja yang tepat guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada suatu jabatan tertentu. Dalam hal ini, seleksi mengikutsertakan perkiraan pelamar mana yang akan berhasil (berkinerja baik sesuai harapan/target perusahaan) pada saat bekerja nantinya. Kinerja karyawan disini bisa menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting dalam memunculkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mendukung serta mempercepat tujuan dari perusahaan, pada objek penelitian penulis yaitu PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) merupakan Perusahaan Swasta yang bergerak dalam perkebunan kelapa sawit bahwasannya kinerja karyawan disana belum optimal, hal ini penulis ketahui setelah melakukan observasi dan memperoleh data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020-2021 sebagian besar belum mencapai kriteria tertinggi Standar kriteria penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja yang dilakukan PT. Gersindo Minang Platantion pada tahun 2021 sebagian besar mengalami penurunan hal ini tentunya akan berdampak pada perusahaan yang senantiasa ingin memiliki hasil yang maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai, namun berbeda dengan fakta yang terjadi bahwa sumber daya manusia yang ada pada PT. Gersindo Minang Plantation (GMP) belum mampu memberikan kinerja dengan optimal.

Dalam beberapa kajian dikemukakan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan adalah awal mula bagai mana tujuan organisasi akan tercapai, yakni dengan memilih orang-orang yang kompeten, namun jika rekrutmen dan seleksi dilakukan tidak melalui prosedur yang baik akan berdampak sebaliknya. Oleh karena itu, rekrutmen adalah proses mendapatkan karyawan yang berkualifikasi (Santos et al., 2020). Maka esensinya perusahaan sedang menggantungkan nasibnya dengan memberikan kepercayaan (tanggung jawab dan wewenang) kepada karyawan baru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fadhila & Yuniawan, 2021) menjelaskan "sesungguhnya penentuan awal berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di masa mendatang adalah ketika melakukan rekrutmen dan seleksi. Jika perusahaan berhasil mendapatkan orang-orang yang kompeten, profesional, dan berintegritas maka satu langkah menuju keberhasilan. Namun jika tidak, ini hanya soal menunggu waktu kapan perusahaan akan berhenti beroperasi".

Fungsi rekrutmen tidak hanya memenuhi ketersediaan karyawan, lebih dari pada itu rekrutmen difungsikan sebagai strategi manajemen dalam mengelola SDM yang unggul (Handayani & Sinulingga, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aziz et al., 2017). Bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Potale, 2016) juga mendapatkan hasil bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Oleh karena itu, Penulis memilih judul: "Pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja karyawan. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Seleksi secara parsial terhadap kinerja

karyawan. Pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Gersindo Minang Platantion.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017), yaitu:

1) Faktor Individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai

Indikator Kinerja karyawan

Indikator Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2017) yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja ini menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Pelaksanaan tugas meliputi pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016).

Indikator Rekrutmen

Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa indikator-indikator dari Rekrutmen yaitu:

1. Dasar aturan rekrutmen
 - a. Adanya atauran yang jelas Hukuman dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
 - b. Persyaratan umum Persyaratan calon pelamar secara umum dalam melakukan pelamaran kepada perusahaan.
 - c. Persyaratan khusus Persyaratan bagi sipelamar yang memiliki kualifikasi tertentu sesuai dengan yangditentukan perusahaan.
2. Sumber rekrutmen
 - a. Pengalaman kerja Sumber yang berasal dari luar perusahaan,dalam kata lain diluar karyawan perusahaandalam menduduki jabatan yang kosong
 - a. Prestasi kerja Sumber yang berasal dari dalam perusahaan atau karyawan perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang kosong.
3. Metode rekrutmen
 - a. Tes kemampuan.
Meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
 - b. Tes Potensi akademik.
Yaitu dengan cara melihat pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut pekerjaan demi mencapai tujuan

Seleksi

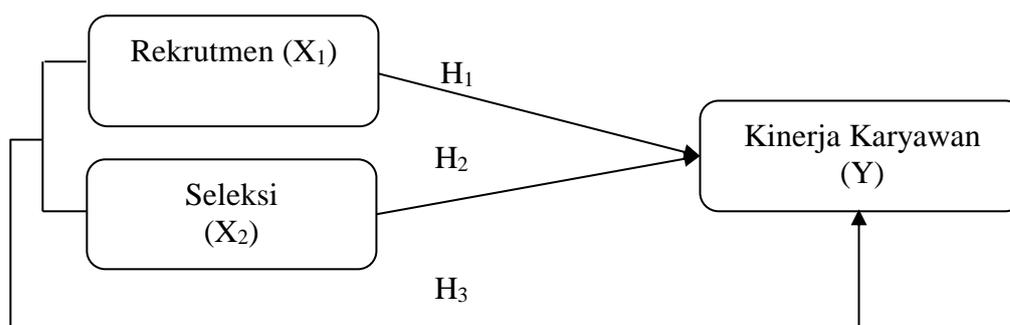
Menurut (Hasibuan, 2016) “Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan, Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan”. Seleksi adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima (Rivai, 2016).

Indikator Seleksi

Menurut (Rivai, 2016) indikator dalam pelaksanaan seleksi karyawan, yaitu:

1. Pendidikan
Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu
2. Pengalaman
Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.
3. Tes Tertulis
Mengukur sejauh mana kemampuan pelamar mulai dari kemampuan verbal dan keterampilan kualitatif sampai pada kecerdasan persepsi.
4. Wawancara
Wawancara merupakan suatu bentuk percakapan yang formal dan mendalam yang diadakan untuk mengevaluasi pelamar. Pewawancara akan mencari dari tiga pertanyaan dasar, yaitu: dapatkah pelamar mengerjakan pekerjaannya Akankah pelamar mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tepat bagi pelamar dibandingkan dengan pelamar lain yang dipertimbangkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Diduga bahwa Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
 H₂: Diduga bahwa Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
 H₃: Diduga bahwa Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah PT Gersindo Minang Plantation yang beralamat di Tanjung Pangkal, Lingsuang Aua, Pasaman, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatra Barat 26366.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Peninjauan langsung pada perusahaan yang diteliti untuk memperoleh data primer. Adapun kegiatan yang dilakukan adalah wawancara, yaitu melakukan penelitian langsung untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terlibat langsung. Kemudian Penelitian Kepustakaan digunakan untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, serta literatur-literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang sedang diteliti yang berguna sebagai pedoman teoritis pada waktu melakukan penelitian lapangan dan untuk mendukung serta menganalisa data.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengamatan atau Observasi yaitu peneliti melakukan pengamatan dan terlibat langsung dengan kegiatan penelitian sehari-hari yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Kemudian wawancara dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT. Gersindo Minang Plantation serta penyebaran Angket yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Gersindo Minang Plantation (GMP) yaitu dengan jumlah 618 Orang karyawan pada tahun 2021. Peneliti menggunakan teknik *purposive proportional random sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dianggap dapat mewakili populasi (Sugiyono, 2016).

Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas kuesioner dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment dari Pearson, yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total n layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan. jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan layak).
- b. Uji Reabilitas. Apabila nilai *cronbach alpha* didapatkan $> 0,5$ maka hasil dikatakan reliabel (Ghozali, 2015). seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan Cronbach’s Alpha lebih besar dari 0,5.

Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dikatakan linier harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedasitas (Ghozali, 2015).

- a. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Dasar pengambilan keputusan nilai Sig $\geq 0, 05$ maka dikatakan berdistribusi normal. Jika nilai Sig $< 0, 05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal.
- b. Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variabel*). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari >0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari $<10, 00$ maka artinya tidak terjadi multikolonieritas.
- c. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2016) salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas dengan melakukan uji *glejser*. Uji *glejser* mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5%.

Metode Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut.

$$TCR = \frac{\text{Rata-rata Skor}}{5} \times 100\% \dots\dots\dots(1)$$

Dimana :

TCR = Tingkat pencapaian responden. Menurut Arikunto (2014:244).

Mengemukakan kriteria jawaban responden sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria Responden

No	% Pencapaian	Keterangan
1	0 - 54	Tidak Baik
2	55 – 64	Kurang Baik
3	65 – 79	Cukup Baik
4	80 – 89	Baik
5	90 – 100	Sangat Baik

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisa regresi linear berganda, dan koefisien determinasi (Agussalim, 2017) bentuk persamaan sebagai berikut. Bentuk umum regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e \dots\dots\dots(2)$$

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2016).

Metode Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2016). Uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa besar hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Sugiyono, 2012). Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X_i) terhadap variabel takbebas (Y), digunakan Uji Student (Uji-t), (Agussalim, 2017)

2. Uji f

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, (H_0 di tolak H_a diterima).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Seluruh Pernyataan variabel rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel 0.212. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukkan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,50.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,00243619
Most Extreme Differences	Absolute	0,074
	Positive	0,033
	Negative	-0,074
Test Statistic		0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS versi 25

Nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0.200 > 0.05$ sehingga dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Rekrutmen (X ₁)	0,841
	Seleksi (X ₂)	0,967

Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Dalam penelitian ini Nilai *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikoleniaritas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	0,985	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Seleksi (X ₂)	0,344	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: ABS_RES1
Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25.

Dari masing-masing variabel independen, nilai signifikansinya > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Hasil Analisis Deskriptif

- Pada variabel rekrutmen sebagian besar karyawan menjawab setuju terhadap seluruh pernyataan mengenai rekrutmen. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan ini cukup baik.
- Pada variabel seleksi sebagian besar karyawan menjawab setuju terhadap seluruh pernyataan. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang dijalankan oleh perusahaan ini dinilai cukup baik.
- Pada variabel kinerja karyawan responden banyak menjawab setuju terhadap seluruh pernyataan mengenai kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini sudah cukup baik.

Tabel 5. Hasil Analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-46,675	20,333		-2,296	0,024
	Rekrutmen	0,743	0,270	0,257	2,752	0,007
	Seleksi	0,899	0,190	0,442	4,737	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = -46,675 + 0,743 X_1 + 0,899 X_2 + e$$

- Konstanta sebesar -46,675, artinya jika tidak ada Rekrutmen dan Seleksi ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai Kinerja Karyawan turun sebesar konstanta yaitu 46,675 satuan.
- Koefisien Rekrutmen sebesar 0,743, koefisien bernilai positif artinya Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Rekrutmen naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,743, satuan bila variabel independen lainnya konstan.

- c. Koefisien Seleksi sebesar 0,899, koefisien bernilai positif artinya Seleksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dimana jika Seleksi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,376, satuan.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	0,648	0,637	4,180

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,637. Hal ini berarti kontribusi Seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja Karyawan sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis t

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig
1	(Constant)	-2,296	0,024
	rekrutmen	2,752	0,007
	seleksi	4,737	0,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

- 1 Variabel Rekrutmen memiliki nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $2,752 > 1,988$ dari t-tabel. Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion.
- 2 Variabel Seleksi memiliki nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $4,737 > 1,988$ dari t-tabel. Hal ini berarti bahwa H2 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5839,532	2	2919,766	17,949	,000 ^b
Residual	13501,782	83	162,672		
Total	19341,314	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS v25

Nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000b lebih kecil dari α (5%) dan nilai F-hitung sebesar $17,949 > 3,11$ dari F-tabel. Hal ini berarti bahwa H3 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pembahasan

Pengaruh rekrutmen Terhadap kinerja karyawan

Hasil Hasil analisis deskriptif pada variabel rekrutmen dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada semua pernyataan yang diajukan. Artinya sebagian besar karyawan yang ada di perusahaan PT. Gersindo Minang Platantion menjalani proses rekrutmen dengan baik sesuai dengan standar peraturan perusahaan, selain itu dapat dijelaskan bahwa proses rekrutmen karyawan dengan baik dan sesuai aturan akan memiliki dampak yang positif untuk perusahaan, hal ini juga sesuai dengan hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Rekrutmen yang dilakukan perusahaan maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Gersindo Minang Platantion.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk di perkerjakan dalam suatu organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih (Edy Sutrisno, 2016). Pentingnya rekrutmen dalam sebuah perusahaan/ suatu lembaga. Karena rekrutmen itu sendiri merupakan proses awal suatu perusahaan dalam mencari sdm yang sesuai dengan tujuan dan yang telah diterapkan oleh suatu perusahaan/ lembaga tersebut. dengan mendapatkan sdm yang sesuai dengan kriteria perusahaan dan yang berkualitas, tentunya akan membawa pengaruh yang sesuai juga terhadap kinerja karyawan nantinya. Jika sistem rekrutmen tidak di rumuskan secara matang, maka akan mendapatkan sdm yang bisa saja tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Natatilova & Yulianty, 2020) hasil uji t menunjukkan secara parsial variabel Rekrutmen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Handayani & Sinulingga, 2018) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Bako & Aladelusi, 2017) Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (Handayani & Sinulingga, 2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Natatilova & Yulianty, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh seleksi terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel seleksi dapat dijelaskan bahwa sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada semua pernyataan yang diajukan. Artinya sebagian besar karyawan yang ada di perusahaan PT. Gersindo Minang Platantion menjalani proses seleksi dengan baik dan mempertimbangkan unsur-unsur penting dalam proses seleksi seperti mempertimbangkan latar belakang pendidikan karyawan, pengetahuan dan keterampilan karyawan. Hasil analisis regresi berganda dan uji hipotesis secara parsial (uji t) juga menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion dengan nilai konstanta variabel seleksi bernilai positif. Sedangkan signifikansinya menunjukkan nilai yang kurang dari standar signifikansi (0,05). Hal ini berarti bahwa, semakin baik Seleksi karyawan maka kinerja Karyawan akan meningkat secara signifikan.

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi (Edison, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yaitu (Hindriari, 2018) Seleksi mempunyai hasil positif yang signifikan terhadap kinerja Karyawan. (Aziz et al., 2017) hasil penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Seleksi terhadap kinerja Karyawan. (Santos et al., 2020) Terdapat Pengaruh positif dan

signifikan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan. (Fitri et al., 2021), hasil penelitiannya menemukan bahwa Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Tidokartika et al., 2021) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel seleksi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja karyawan.

Hasil Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh hubungan antara kedua variabel yaitu Seleksi dan Rekrutmen terhadap kinerja Karyawan memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat. Selanjutnya berdasarkan uji F menunjukkan variabel Rekrutmen dan Seleksi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang diharapkan dan menghasilkan nilai yang optimal. Rekrutmen dan seleksi sebagai bagian dari karakteristik kinerja. Dua faktor tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seleksi merupakan tahapan penting dalam memilih karyawan yang dibutuhkan sebuah organisasi. Dalam seleksi, organisasi juga memilih karyawan sesuai dengan kriteria. Selain itu proses seleksi dilaksanakan secara objektif, konsisten, dan tanpa ada tindakan kecurangan sehingga organisasi bisa mendapatkan karyawan yang kompeten sehingga dapat menunjang kinerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Seleksi mempengaruhi kinerja karyawan karena jika proses seleksi dilakukan dengan baik dan tepat maka akan bisa mempengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Potale, 2016) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan Seleksi dan Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. (Etikawati & Udjang, 2016). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan (Dewi & Darma, 2017). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama Seleksi dan Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion.
2. Seleksi kerja parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion.
3. Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Gersindo Minang Platantion dengan kontribusi sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lainnya.

Saran

1. Bagi PT. Gersindo Minang Platantion

Diharapkan perusahaan memberikan peraturan yang tegas akan tata tertib yang diberlakukan selama kegiatan rekrutmen serta lebih memperhatikan beberapa persyaratan rekrutmen yang sesuai dengan jabatan ataupun posisi calon pelamar dan memastikan karyawan yang lolos rekrutmen sudah memenuhi kriteria yang sesuai dengan aturan perusahaan. Selain itu diharapkan perusahaan terus melakukan evaluasi dan berinovasi terhadap strategi rekrutmen salah satu contohnya seperti mengadakan jobfair, memasang iklan media masa ataupun media sosial lalu melalui pendekatan lebih dekat dengan

karyawan internal untuk mengetahui informasi yang ada dengan demikian harapan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih mudah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini memperoleh nilai konstanta negatif yaitu -46,675 maka kepada Peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan judul yang sama disarankan untuk melakukan penelitian ini dengan menambahkan variabel bebas yang lain sehingga dapat memberikan penemuan baru mengenai variabel-variabel yang memiliki pengaruh yang kuat serta dapat meningkatkan kinerja karyawan,

REFERENSI

- Achmad, R. (2015). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agussalim, M. (2017). *Statistik Lanjutan* (E. Press (Ed.)).
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (Jabm)*, 3(2), 246.
- Bako, Y. A., & Aladelusi, K. B. (2017). Recruitment And Selection Procedures And Their Relative Effectiveness On Employees' performance In The Hospitality Industry In Ogun State. *International Journal Of The Guild Of Contemporary Academic Researchers (Ijgcar)*, 2(2), 55–62.
- Dewi, A. A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 1–18.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Fadhila, G. A., & Yuniawan, A. (2021). Recruitment, Compensation, And Leadership On Employee Performance With The Supervision Of Pt Garuda Indonesia's Work. *Management Analysis Journal*, 10(3), 264–270.
- Fitri, R. L., Handaru, A. W., & Yohana, C. (2021). The Effect Of Recruitment, Selection, And Placement On Employee Performance. *The International Journal Of Social Sciences World (Tijossw)*, 3(2), 90–97.
- Ghozali, & Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (8th Ed.). Universitas Diponegoro.
- Handayani, P., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Lpk Gintar Course. *Journal Of Management Science (Jmas)*, 1(1, Januari), 24–29.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta*. Bpfe Press.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe.
- Hariandja, T. E. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktifitas Karyawan*. Gramedia Widiasaran Indonesia: Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21* (4th Ed.). Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 14, Pt. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Moehariono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Pt Rajagrafindo

- Persada.
- Munandar, A. S. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta; Universitas Indonesia. Ui Press.
- Natatilova, N., & Yuliastanty, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Gunung Naga Mas Padang. *Matua Jurnal*, 2(4), 421–436.
- Potale, B. R. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Buku Kedua, Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santos, A., Armanu, A., Setiawan, M., & Rofiq, A. (2020). Effect Of Recruitment, Selection And Culture Of Organizations On State Personnel Performance. *Management Science Letters*, 10(6), 1179–1186.
- Satriyani, M., & Atmaja, H. E. (2021). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ek&Bi)*, 4(2), 541–549.
- Sedarmayanti, S., & Elianie, E. L. (2015). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Efektivitas Penatausahaan Barang Persediaan Di Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan–Badan Tenaga Nuklir Nasional (Pstnt-Batan) Bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 12(2), 251–266.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, Dan Penelitian Evaluasi)*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Suwarto, F. X., & Subyantoro, A. (2019). The Effect Of Recruitment, Selection And Placement On Employee Performance. *International Journal Of Computer Networks And Communications Security*, 7(7), 126–134.
- Suwatno, H. D., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*.
- Tidokartika, S. A., Rinda, R. T., Maulani, D., & Kuraesin, E. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 434–437.
- Tyson, S. (2015). *Essentials Of Human Resource Management*. Routledge.
- Ukpabi, I. D., & Salaudeen, K. K. (2021). Recruitment Process And Employee Performance In University Of Ibadan, Nigeria. *European Journal Of Education Studies*, 8(10).