



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023 Page 4807-4822

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Rekrutmen Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Smeshub Bangun Negeri)

Susi Ramilah^{1✉}, Anwar Musadad²

S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: susi.ramilah18248@student.unsika.ac.id^{1✉}

Abstrak

Pemberdayaan dan pengembangan SDM adalah kunci di dalam menciptakan SDM yang unggul. Perusahaan menyadari memiliki SDM berkualitas adalah jawaban atas persaingan dan kemajuan (Aziz, Tdkk., 2017). Tidak adanya tujuan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat menimbulkan sebuah kerugian pada perusahaan. Dampak dari hal tersebut, target kerja tidak tercapai secara maksimal atau sering kali tidak tercapai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan data pustaka berdasarkan sampel dari populasi penelitian yang ada. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan SPSS 21. Selanjutnya, akan dilihat hasil besarnya pengaruh rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Smeshub Bangun Negeri dengan variabel yang paling dominan terlihat pada faktor seleksi. Hal ini dapat menjadi tolak ukur bahwa perusahaan harus meningkatkan kualitas seleksi di PT. Smeshub Bangun Negeri agar kinerja karyawan lebih baik demi terciptanya visi dan misi perusahaan

Kata Kunci: *Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan*

Abstract

Human resource empowerment and development is the key in creating superior human resources. Companies realize that having quality human resources is the answer to competition and progress (Aziz, Tdkk., 2017). The absence of employee performance goals in carrying out work can cause a loss to the company. The impact of this, work targets are not optimally achieved or are often not achieved. This study used a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires and library data based on samples from the existing study population. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS 21. Furthermore, the results of the influence of the recruitment and selection process on employee performance will be seen. The results of the study can be concluded that the recruitment and selection process has a significant effect on employee performance at PT. Smeshub Bangun Negeri with the most dominant variable seen in the selection factor. This can be a benchmark that companies must improve the quality of selection at PT. Smeshub Bangun Negeri so that employee performance is better in order to create the company's vision and mission.

Keywords: Recruitment, Selection, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia pertengahan tahun 2022 sebanyak 275,773,8 juta jiwa. Berdasarkan piramida penduduk, saat ini Indonesia didominasi oleh penduduk kategori produktif (usia 15-64 tahun) data BPS menunjukkan 208,544,086 juta jiwa. Data ini juga memberikan peluang demografi yang dinikmati suatu negara sebagai akibat dari besarnya proporsi penduduk produktif (LIPI, 2018).

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) memperkirakan kesempatan kerja di Indonesia terbuka untuk 133,82 juta orang pada 2022. Jumlah tersebut naik 1,87% dari tahun sebelumnya yang hanya 131,36 juta orang. Dari jumlah tersebut, kesempatan kerja paling banyak untuk jabatan tenaga usaha jasa dan penjualan yang sebesar 33,67 juta orang. Kesempatan kerja untuk jabatan pekerja terampil pertanian, kehutanan, dan perikanan sebanyak 29,17 juta orang. Kemudian, kesempatan kerja untuk jabatan pekerja kasar sebanyak 25,16 juta orang. Kesempatan kerja untuk jabatan pekerja pengolahan, kerajinan, dan yang berhubungan dengan itu sebanyak 15,11 juta orang. Kesempatan kerja untuk jabatan operator dan perakitan mesin sebanyak 8,8 juta orang. Lalu, kesempatan kerja untuk jabatan profesional dan tenaga tata usaha masing-masing sebanyak 7,84 juta orang dan 6,22 juta orang. Untuk teknisi dan asisten profesional, kesempatan kerja yang akan terbuka sebanyak 4,06 juta orang.

Ada pula 3,19 juta kesempatan kerja untuk jabatan manajer. Sementara, kesempatan kerja untuk jabatan TNI dan Polri sebanyak 591.239 orang pada tahun ini. Pada 2023, kesempatan kerja yang terbuka diperkirakan mencapai 136,21 juta orang. Angkanya kemudian kembali meningkat menjadi 138,72 juta orang. Secara kumulatif, pertambahan kesempatan kerja di Indonesia hingga 2024 mencapai 2,45 juta per tahun. Pertumbuhannya mencapai 1,87% setiap tahun.

PT Smeshub Indonesia merupakan sebuah platform untuk membantu memberdayakan UMKM, mulai dari edukasi, konsultasi, kurasi, inkubasi hingga transaksi dengan tujuannya ekspor, market global atau pasar dunia. Dalam promosinya, Smeshub menyediakan beberapa divisi yang diharapkan dapat membantu masyarakat dalam mengembangkan potensi yang dimiliki UMKM. Diantaranya adalah divisi konsultasi mengenai UMKM yang akan dijalankan, divisi pendanaan untuk menyediakan modal usaha UMKM bagi mereka yang kekurangan dana, serta divisi ekspor untuk para pengusaha UMKM yang memiliki potensi untuk mengekspor produk mereka sampai ke luar negeri. Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, PT Smeshub Indonesia membagi karyawannya menjadi beberapa divisi untuk dapat memfokuskan keperluan pelanggan sebagai berikut.

Tabel 1
Data Karyawan Sesuai Divisi Smeshub Indonesia

Pendidikan	Divisi Konsultasi	Divisi Pendanaan	Divisi Ekspor	Jumlah
SD/Sederajat	0	0	0	0
SMP/Sederajat	0	0	0	0
SMA/Sederajat	1	3	3	7
D3/Sederajat	9	21	4	34
S1/Sederajat	29	15	25	69
S2/Sederajat	4	1	2	7
Total	43	40	34	117

Sumber: Smeshub Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa data karyawan sesuai divisi di Smeshub Indonesia dibagi menjadi tingkat pendidikannya yaitu SD, SMP, SMA, D3, S1, dan S2 dengan total karyawan keseluruhan sebesar 117 orang. Pada divisi konsultasi, total karyawan yang ada sebesar 43 dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 1 orang, D3 sebanyak 9 orang, S1 sebanyak 29 orang, dan S2 sebanyak 4 orang. Pada divisi pendanaan, total karyawan yang ada

sebesar 40 dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 3 orang, D3 sebanyak 21 orang, S1 sebanyak 15 orang, dan S2 sebanyak 1 orang. Pada divisi ekspor, total karyawan yang ada sebesar 34 orang dengan jenjang pendidikan SMA sebanyak 3 orang, D3 sebanyak 4 orang, S1 sebanyak 25 orang, dan S2 sebanyak 2 orang.

Pemberdayaan dan pengembangan SDM adalah kunci di dalam menciptakan SDM yang unggul. Perusahaan menyadari memiliki SDM berkualitas adalah jawaban atas persaingan dan kemajuan (Aziz, Tdkk.,2017). Maka tidak ada jalan lain kecuali mengoptimalkan potensi SDM yang ada. Selain itu, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM harus senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal itu ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (Patimah, 2015).

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa hal diantaranya rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Hasanah & Indahingwati, 2017). 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. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Wulandari, 2016) Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasilnya tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Apabila hal ini luput dari perhatian pimpinan maka akan menimbulkan kondisi yang tidak stabil bagi perusahaan baik dari segi keuangan maupun kenyamanan kerja (Nelwan & Pandowo, 2017). Sedangkan kinerja secara individual dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan (Handayani & Sinulingga, 2018).

Dalam perusahaan, kinerja karyawan juga menentukan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diukur oleh berbagai alat penilaian kinerja. Hal ini juga yang dilakukan oleh PT Smeshub Bangun Negeri atau Smeshub Indonesia. Melalui alat penilaian kinerja 360, Smeshub Indonesia melakukan evaluasi kerja setiap tiga bulan sekali. Hal ini

dilakukan untuk melihat perkembangan atau pertumbuhan perusahaan.

Tidak adanya tujuan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat menimbulkan sebuah kerugian pada perusahaan. Kurangnya alat dan sarana yang tidak dapat mendukung karyawan dalam bekerja menimbulkan kurangnya semangat kerja, serta menyebabkan kondisi yang tidak stabil bagi perusahaan maupun kenyamanan kinerja. Dampak dari hal tersebut, target kerja tidak tercapai secara maksimal atau sering kali tidak tercapai. Tentu hal ini membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan terganggu. Selain itu, beberapa tugas yang berjalan mengalami keterlambatan yang mengakibatkan tidak lancarnya arus aktivitas, sehingga berdampak pada kurang efektifnya produktivitas kerja. Dampak lain adalah berupa tidak efisiennya operasional yang tergantung pada besarnya anggaran. Adapun penilaian kinerja yang dilakukan di Smeshub Indonesia adalah dengan penentuan KPI dan penilaian sikap. Setelah itu, hasil tersebut akan diimplementasikan dalam matrikskinerja. Semakin tinggi nilai kinerja dan sikap yang diperoleh karyawan, maka karyawan tersebut dapat dikategorikan karyawan ideal.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Pada penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri dari variabel X (Independen) dan Variable Y (Dependen). Variabel Independen (X) Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variablependen atau variabel terikat. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Smeshub Indonesia yang bekerja di Kantor Smeshub, Jl. Jagakarsa II No. 51 Kota Jakarta Selatan, Provinsi DKI Jakarta sebanyak 117 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 54 orang dengan menggunakan taraf kesalahan sebesar 10%.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi atau pengamatan , wawancara, angket atau kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik skala yang digunakan yaitu menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan suatu pengujian yang menentukan valid atau tidaknya kuesioner yang akan digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengetahui seberapa akurat dan tepat suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi pengukurannya agar data yang diperoleh relevan dan sesuai dengan tujuan pengukuran tersebut dilakukan

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Tabel	r Hitung	Keterangan
Rekrutmen	X1	0,226	0,796	Valid
	X2	0,226	0,715	Valid
	X3	0,226	0,845	Valid
	X4	0,226	0,646	Valid
	X5	0,226	0,745	Valid
	X6	0,226	0,708	Valid
	X7	0,226	0,759	Valid
	X8	0,226	0,850	Valid
	X9	0,226	0,785	Valid
	X10	0,226	0,803	Valid
	X11	0,226	0,761	Valid
	X12	0,226	0,721	Valid
	X13	0,226	0,714	Valid
Seleksi	X14	0,226	0,789	Valid
	X15	0,226	0,875	Valid
	X16	0,226	0,831	Valid

	X17	0,226	0,877	Valid
	X18	0,226	0,890	Valid
	X19	0,226	0,741	Valid
	X20	0,226	0,737	Valid
	X21	0,226	0,845	Valid
Kinerja Karyawan	X22	0,226	0,890	Valid
	X23	0,226	0,759	Valid
	X24	0,226	0,708	Valid
	X25	0,226	0,759	Valid
	X26	0,226	0,850	Valid
	X27	0,226	0,785	Valid

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas tentang rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa 27 butir atribut pertanyaan yang disebar melalui kuesioner dengan 54 orang responden dinyatakan valid karena masing-masing nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika terbukti memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 yang dapat mulai dihitung dengan nilai varian dari setiap pertanyaan.

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized Item</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
0,975	0,60	27	Reliabel

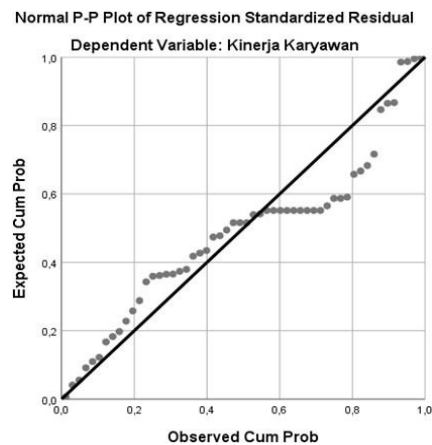
Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2023

Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas yang didapat sebesar 0,975 yang artinya 27 butir pertanyaan yang disebar melalui kuesioner kepada responden terbukti reliabel atau handal karena mempunyai nilai alpha lebih dari 0,60 atau lebih.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.



Gambar 2 Grafik Normalitas P-Plot

Sumber: Pengolahan data SPSS,2023

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa grafik normal p- plot terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, dan penyebarannya tidak terlalu jauh yang berarti grafik menunjukkan bahwa model regresinya sesuai dengan asumsi normalitas dan layak untuk digunakan.

Uji Multikolinieritas

Tujuan digunakannya uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tolerance* $\geq 0,1$. Berikut dibawah ini adalah hasil pengolahan uji normalitas dengan multikolinieritas.

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

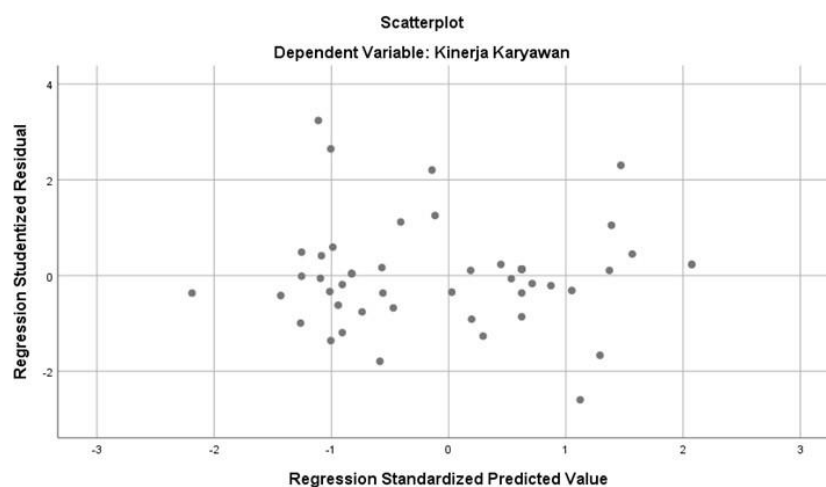
Model	Unstandarized		Standarized		t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Coefficients				Tolerance	VIF
(Constant)	0,470	1,483			0,317	0,753		
Rekrutmen	0,620	0,107	0,597		5,638	0,000	0,141	7,112
Seleksi	0,543	0,152	0,379		3,575	0,001	0,141	7,112

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2023

Hasil tabel di atas menunjukkan nilai VIF rekrutmen sebesar 7,112 dan nilai VIF seleksi sebesar 7,112. Hal ini berarti tidak ada satu pun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel rekrutmen dan seleksi sebesar 0,141. Maka, artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi karena nilai *tolerance* lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas dari kuesioner yang disebar kepada responden tentang rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Smeshub BangunNegeri Indonesia.



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2023

Copyright @ Susi Ramilah, Anwar Musadad

Dari grafik di atas, dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tidak membentuk pola yang jelas baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel rekrutmen dan seleksi.

Uji Spearman Untuk Heteroskedastisitas

Diperlukan pengujian lebih akurat untuk mengetahui pengaruh atau korelasi antar variabel. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadinya heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Spearman Heteroskedastisitas

		Correlations			
		Perekrutan	Seleksi	ABS	
Spearman's rho	Perekrutan	Correlation Coefficient	1,000	,918*	-,100
		Sig. (2-tailed)		,000	,474
		N	5	5	5
	Seleksi	Correlation Coefficient	,918*	1,000	-,078
		Sig. (2-tailed)	,000		,573
		N	5	5	5
	ABS	Correlation Coefficient	-,100	-,078	1,000
		Sig. (2-tailed)	,474	,573	
		N	5	5	5

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2023

Dari tabel di atas, diketahui bahwa probabilitas signifikan berada di atas 0,05. Yaitu pada variabel rekrutmen sebesar 0,474 dan variabel seleksi sebesar 0,573. Maka, dapat disimpulkan jika model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi R²

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi

(Sugiyono, 2018). Sedangkan Analisis determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1.

Tabel 6
Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,926	,916	2,04080

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

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2023

Dari hasil analisa pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *R square* menunjukkan besarnya nilai *adjusted R square* adalah 0,916 yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan menunjukkan bahwa 91,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen dan seleksi dengan selisih 8,4% yang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F Hitung (Simultan)

Tabel 7
Hasil Uji F Hitung Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2427,074	2	1213,537	291,376	,000 ^b
	Residual	212,407	5	4,168		
	Total	2639,481	5			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Perekrutan

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2023

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa perbandingan nilai taraf signifikansi adalah $\text{sig} < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Smeshub Bangun Negeri.

Uji T Hitung (Uji Parsial)

Tabel 8
Hasil Uji T Hitung Uji Parsial

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,470	1,483		,317	,753		
	Perekrutan	,602	,107	,597	5,638	,000	,141	7,112
	Seleksi	,543	,152	,373	3,573	,001	,141	7,112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel rekrutmen sebesar 0,000 dan nilai signifikansi variabel seleksi sebesar 0,001 dimana nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Smeshub Bangun Negeri

Regresi Linier Berganda

Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel dependen (bebas), terhadap variabel terikat independen (terikat) dan variabel *intervening* (perantara), berikut ini hasil SPSS regresi linier berganda.

Tabel 9
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
	(Constant)	,470	1,483		,317	,753		

1	Perekrutan	,602	,107	,597	5,638	,000	,147	7,112
	Seleksi	,543	,152	,379	3,579	,000	,147	7,112

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel koefisien di atas, dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,470 + 0,602X_1 + 0,543X_2$$

PEMBAHASAN

- Konstanta sebesar -0,470 artinya jika variabel rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) adalah 0, maka kinerja karyawan memperoleh nilai -0,470 dengan asumsi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
- Koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0,602 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel rekrutmen sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan di PT. Smeshub Bangun Negeri dengan asumsi yang bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel seleksi sebesar 0,543 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel seleksi sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja karyawan di PT. Smeshub Bangun Negeri dengan asumsi yang bernilai tetap.

Hasil penelitian ini, diperkuat dengan teori dan bukti data penelitian yaitu hubungan antara variabel-variabelnya dengan sebagai berikut:

- Hubungan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan pada karyawan PT. Smeshub Bangun Negeri dengan menggunakan uji t hitung parsial, dapat dinyatakan variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 5,638 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka, H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Smeshub Bangun Negeri. Perusahaan harus mencari karyawan yang kompeten dan mampu meningkatkan kualitas rekrutmen dari segi metode maupun sumber rekrutmen. Karyawan yang kompeten memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil.

b) Hubungan antara seleksi dengan kinerja karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi pada PT. Smeshub Bangun Negeri Indonesia mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat signifikan berdasarkan data yang diperoleh melalui survey kuisioner oleh karena itu seleksi yang diberikan perusahaan mempunyai kualitas yang baik dan tepat, karena apabila tidak tepat maka tidak akan memperoleh hasil yang efisien. Oleh karena itu, seleksi yang baik dan tepat yang diwujudkan oleh perusahaan dapat memiliki calon tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi dalam dirinya tanpa paksaan dan tuntutan dari perusahaan, sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan akan sejalan dengan keinginannya. Seleksi yang efektif yang diberikan perusahaan terhadap calon tenaga kerja yang diterapkan perusahaan dilakukan melalui beberapa cara dengan melakukan uji pengetahuan umum mengenai profil dan bidang yang ada pada perusahaan, psikotest, uji kesehatan dimana perusahaan perlu mengetahui apakah calon tenaga kerja mempunyai penyakit berbahaya ataupun menular dan dapat mengetahui keadaan fisik calon tenaga, pengalaman kerja atau organisasi yang dimiliki oleh calon tenaga kerja dengan menerapkan proses seleksi seperti itu perusahaan akan mendapatkan calon tenaga kerja yang profesional dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh peneliti Wibowo (2018) menyatakan bahwa ketika perusahaan menginginkan kinerja yang lebih baik maka perusahaan harus menciptakan seleksi yang tepat sesuai dengan keinginannya supaya mendapat kinerja yang diri dari pegawainya tanpa paksaan dan tuntutan dari perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Korelasi yang terjadi antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa bahwa nilai R^2 menunjukkan besarnya nilai $adjusted R^2$ adalah 0,916 yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pengaruh parsial yang ada antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel rekrutmen sebesar 0,000 dan nilai signifikansi variabel seleksi sebesar 0,001

dimana nilai signifikasi kedua variabel lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Smeshub Bangun Negeri. Pengaruh simultan yang terdapat antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa perbandingan nilai taraf signifikasi adalah $\text{sig} < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Smeshub Bangun Negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Ae Publishing.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Aulia, R. P., Hermawan, R., Oktaviani, P., Ramadhani, P. A. P., Senjaya, R. S., & Putra, I. G. S. (2022). The Power of Recruitment and Selection in Improving Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. *ITALIENISCH*, 12(1), 566-573.
- Baruno, A. D., & Permatasari, L. N. The Influence of Recruitment and Selection Process on Technical Employee Performance in Pt. Telkom Akses North Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Estiana, R., Nugroho, E., & Himawan, H. (2019). ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitrametal Perkasa). *JAB (Jurnal Akuntansi & Bisnis)*, 5(01).
- Hariwijaya, H. (2017). Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Sukses menembus metode terbaru dalam seleksi pegawai dan karyawan. Diandra Kreatif.
- 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.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT.

Rajagrafindo Persada.

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management(edisi. 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Nasution, M. D. M. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 85-93.
- Oaya, Z. C. T., Ogbu, J., & Remilekun, G. (2017). Impact of recruitment and selection strategy on employees performance: A study of three selected manufacturing companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 32-42.
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sarinah, S., Gultom, R. S., & Thabah, A. A. (2016). The Effect of recruitment and employee selection on employee placement and its impacts towards employee performance at PT Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 3(1), 101-110.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna.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.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Yullyanti, Ellyta. (2018). "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai". *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, VOL. 16, NO. 3, Sep-Des 2009 ISSN: 0854-3844 (14 Maret 2018