

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Murniwati

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas MH Thamrin Jakarta

Correspondence author: Murniwati, murniwati.mhthamrin@gmail.com, Jakarta, Indonesia

Abstract

The study's purpose is to analyze how far the influence of recruitment and selection on employee performance at MH Thamrin University, Jakarta. This study used a quantitative method involving 56 respondents. Data collection uses distributing questionnaires to respondents. Data analysis in this study used a validity test, reliability test, simple regression analysis, multiple regression analysis, simple linear correlation coefficient analysis, multiple linear correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results of this study indicate that the variables of recruitment and selection have a significant effect on employee performance at MH Thamrin University, Jakarta. The results of the analysis of the coefficient of determination (R Square) are that there is an influence from recruitment and selection which has a contribution of 90.8% on the performance of employees at MH Thamrin University Jakarta, while the remaining 9.2% is the influence of variables not examined in this study.

Keywords: influence, recruitment, selection, employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di Universitas MH Thamrin Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 56 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner kepada responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana, analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi linier sederhana, analisis koefisien korelasi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis (Uji t dan Uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas MH Thamrin Jakarta. Hasil penelitian analisis koefisien determinasi (R Square) adalah terdapat pengaruh dari rekrutmen dan seleksi yang memiliki kontribusi sebesar 90,8% terhadap kinerja karyawan Universitas MH Thamrin Jakarta, sedangkan sisanya 9,2% merupakan pengaruh variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: pengaruh, rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan (Ronaldo et al., 2019). Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Putri, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2016).

Proses perekrutan sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan yang tentu saja akan menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Proses perekrutan yang tidak dirancang dengan benar tentu akan menghasilkan hasil yang buruk. Yang berakibat perusahaan tidak mendapatkan karyawan yang sesuai dengan permintaan (Rosento, 2018).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompensasi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Abun et al., 2020).

Dalam proses perekrutan tersebut perusahaan melibatkan Bagian Sumber Daya Manusia. Bagian Sumber Daya

Manusia (SDM) memiliki wewenang dalam perekrutan karyawan yang akan menyeleksi dan merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dalam mencapai tujuan tersebut, sering kali Bagian SDM menghadapi berbagai kondisi yang tidak diharapkan dalam penyeleksian dan perekrutan karyawan secara maksimal.

Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi "*the Right Man on The Right Place*". Dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya (Sucahyowati, 2020). Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Widnyani, 2020). Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan (Kartika, 2014).

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 (Mu'tafi, 2020).

Studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap (Paais, 2020). Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu 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 oleh Universitas MH Thamrin Jakarta. 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 satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih pemerataan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan kedepannya.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Kampus Universitas MH Thamrin Jakarta yang berlokasi di Jalan Raya Pondok Gede, Jakarta Timur, DKI Jakarta.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kualitatif yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan universitas dan karyawan serta informasi – informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Serta menggunakan Data Kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sumber data diperoleh melalui Data Primer yang diperoleh penulis melalui observasi atau

pengamatan langsung di Universitas MH Thamrin baik melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan yang ada sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Dan juga menggunakan data sekunder yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen – dokumen universitas dan buku – buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Universitas MH Thamrin yang total berjumlah 125 orang. Kemudian digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017) menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% didapatkan sampel sebanyak 56 orang.

Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Berikut ini variabel – variabel yang ada di dalam penelitian ini :

1. Variabel Independent dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1) merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik pada pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. (Widnyani, 2020), dan Seleksi (X2) adalah suatu rekomendasi atau suatu keputusan untuk menerima atau menolak seseorang calon untuk pekerjaan tertentu berdasarkan suatu dugaan tertentu tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk menjadi tenaga kerja yang berhasil pada pekerjaannya (Ditya, 2021).
2. Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk

(manual arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompensasi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (Hindriari, 2018).

Pengukuran variabel tersebut didasarkan pada indikator-indikatornya. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert. Teknik pengukurannya dalam bentuk skor, yaitu dengan memberikan skor dalam setiap jawaban dari pernyataan yang telah tersedia berkisar angka 1 sampai 5.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas MH Thamrin Jakarta yang berjumlah 56 karyawan. Karakteristik responden yang ditentukan adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin seperti terlihat pada tabel 1 yaitu responden Laki-Laki sebanyak 27 orang atau sebesar 48,2% sedangkan jumlah responden Perempuan sebanyak 29 orang atau sebesar 51,8%.

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	Laki - Laki	27	48.2	48.2	48.2
	Perempuan	29	51.8	51.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Untuk karakteristik responden berdasarkan usia seperti terlihat pada tabel 2 yaitu usia 25-30 tahun terdiri dari 16 orang atau sebesar 28.6%, jumlah responden usia 31-35 tahun terdiri dari 13 orang atau sebesar 23.2%, jumlah responden usia 36-40 tahun terdiri dari 12 orang atau sebesar 21.4%, jumlah responden usia 41-45 tahun 11 orang atau sebesar 19.6%, jumlah responden usia >50 tahun terdiri dari 4 orang atau sebesar

7.1%. Dapat ditarik kesimpulan usia responden didominasi oleh usia 25-30 tahun.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	25-30 tahun	16	28.6	28.6	28.6
	31-35 tahun	13	23.2	23.2	51.8
	36-40 tahun	12	21.4	21.4	73.2
	41-45 tahun	11	19.6	19.6	92.9
	>50 tahun	4	7.1	7.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Selanjutnya Untuk karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikannya terlihat pada tabel 3 yaitu pendidikan D3 terdiri dari 19 orang atau sebesar 33.9%, jumlah responden pendidikan S1 terdiri dari 25 orang atau sebesar 44.6%, jumlah responden pendidikan S2 terdiri dari 12 orang atau sebesar 21.4%. Dapat ditarik kesimpulan pendidikan responden didominasi oleh pendidikan S1.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	D3	19	33.9	33.9	33.9
	S1	25	44.6	44.6	78.6
	S2	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Kerja

		Lama Kerja			
		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulatif Persentase
Valid	1-5 tahun	26	46.4	46.4	46.4
	6-10 tahun	24	42.9	42.9	89.3
	11-15 tahun	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Dari tabel 4 diatas jumlah responden masa kerja 1-5 tahun terdiri dari 26 orang atau sebesar 46.4%, jumlah responden masa kerja 6-10 terdiri dari 6-10 tahun terdiri dari 24 orang atau sebesar 42.9%, jumlah responden masa kerja 11-15 tahun terdiri dari 6 orang atau sebesar 10.7%. Dapat ditarik kesimpulan masa kerja responden didominasi oleh masa kerja 1-5 tahun.

Hasil Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak (n) = 56 maka besarnya $df = 56 - 2 = 54$. Dengan $\alpha = 0,05$ (5%) maka diperoleh rtabel sebesar 0,2632. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, dapat dilihat pada tabel 5,6,dan 7.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Independen (Rekrutmen)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	37.00	15.055	.550	.773
VAR00002	36.98	16.491	.318	.802
VAR00003	37.14	15.252	.664	.763
VAR00004	37.18	15.786	.496	.780
VAR00005	37.09	15.683	.451	.786
VAR00006	37.20	15.361	.651	.764
VAR00007	37.13	16.402	.326	.802
VAR00008	37.05	16.561	.400	.791
VAR00009	37.07	15.740	.610	.770
VAR00010	37.25	16.336	.373	.795

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam variabel independen (Rekrutmen) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r_{hitung} setiap item lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.2632).

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam variabel independen (Seleksi) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r_{hitung} setiap item lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.2632).

Berdasarkan data pada tabel 7 terlihat bahwa seluruh instrumen dalam variabel dependen (kinerja karyawan) adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r_{hitung} setiap item lebih besar dari nilai r_{tabel} (0.2632).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Independen (Seleksi)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.95	17.361	.767	.839
VAR00002	37.05	18.561	.450	.865
VAR00003	36.93	17.777	.639	.849
VAR00004	36.82	18.258	.484	.863
VAR00005	36.91	17.683	.712	.844
VAR00006	36.98	18.781	.484	.861
VAR00007	37.18	19.386	.346	.872
VAR00008	36.91	18.446	.443	.866
VAR00009	36.91	17.501	.790	.838
VAR00010	37.00	17.345	.820	.836

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	36.82	15.277	.396	.807
VAR00002	36.82	15.713	.321	.815
VAR00003	36.95	14.852	.601	.783
VAR00004	36.98	15.072	.520	.792
VAR00005	37.25	15.209	.496	.794
VAR00006	36.98	14.963	.542	.789
VAR00007	37.00	15.964	.353	.809
VAR00008	36.93	15.268	.432	.802
VAR00009	36.91	14.774	.663	.778
VAR00010	37.00	14.727	.671	.777

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk ukuran reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisin Cronbach's Alpha > 0,60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel rekrutmen memiliki nilai Cronbach's Alpha untuk > 0,60 yaitu 0,800. Dengan demikian dapat dikatakan variabel rekrutmen memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang disusun dalam kuesioner.

Hasil uji reliabilitas variabel seleksi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu 0,867. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel seleksi memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang

berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan disusun dalam bentuk kuesioner.

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu 0,811. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel kinerja karyawan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk kuesioner.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil perhitungan nilai analisis regresi linier sederhana antara Rekrutmen (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 8. Besaran konstanta adalah 4.608, besaran koefisien variabel rekrutmen adalah 0.884, hal ini menunjukkan bahwa jika rekrutmen bertambah 1 %, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.884. koefisien rekrutmen tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif. Jika rekrutmen 0 satuan, maka kinerja karyawan sebesar 4.608 satuan.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana antara Rekrutmen (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.608	2.367		1.947	.057
Rekrutmen (X1)	.884	.057	.904	15.492	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Hasil perhitungan nilai analisis regresi linier sederhana antara Seleksi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 9. Besaran konstanta adalah 4.608, besaran koefisien variabel seleksi adalah

0.841, hal ini menunjukkan bahwa jika seleksi bertambah 1 %, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.841. Koefisien seleksi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana antara Seleksi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.542	2.000		3.270	.002
Seleksi (X2)	.841	.048	.921	17.371	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan antara variabel X1 (Rekrutmen) dan X2 (Seleksi) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.510	1.713		1.465	.149
Rekrutmen (X1)	.435	.074	.444	5.884	.000
Seleksi (X2)	.502	.069	.550	7.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 22

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh yang signifikan. Masing-masing hasil uji signifikan adalah untuk rekrutmen $0,000 < 0,50$ atau hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 5.884 > t_{tabel} 2.00575$ menunjukkan terdapat pengaruh positif

antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hasil uji signifikan untuk seleksi terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,50$ dan hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7.282 >$ dari $t_{tabel} 2.00575$ menunjukkan terdapat pengaruh positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi Linier Sederhana

Analisis Koefisien Korelasi Linier Sederhana antara Rekrutmen (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil analisis data menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan hubungan Rekrutmen dan Kinerja Karyawan adalah kuat nilai korelasi 0,904 dengan jumlah sampel 56 dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ ini diartikan bahwa hubungannya signifikan.

Analisis Koefisien Korelasi Linier Sederhana antara Seleksi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hubungan antara Seleksi dan Kinerja Karyawan adalah kuat nilai korelasi 0,921 dengan jumlah sampel 56 dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ ini diartikan bahwa hubungannya signifikan.

Analisis Koefisien Korelasi Linier Berganda

Hasil analisis data menggunakan SPSS versi 22 menunjukkan hubungan Rekrutmen dan Kinerja Karyawan adalah kuat nilai korelasi 0,904 dengan jumlah sampel 56 dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ ini diartikan bahwa hubungannya signifikan.

Hubungan antara Seleksi dan Kinerja Karyawan adalah kuat nilai korelasi 0,921 dengan jumlah sampel 56 dan nilai signifikan $0,000 < 0,050$ ini diartikan bahwa hubungannya signifikan.

Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi atau R^2 dapat dilihat pada hasil pengolahan data menggunakan SPSS

Versi 22 pada tabel *Model Summary* kolom *R Square*.

Hasil pengolahan data diketahui nilai *R Square* sebesar 0,908 atau 90,8%, ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 90,8%, sedangkan sisanya 9,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model yang diajukan dalam penelitian.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t parsial)

Dari hasil perhitungan didapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5.884 > 2.00575$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,050$ (5%). Berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel rekrutmen adalah positif. Artinya secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan didapat t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $7.282 > 2.00575$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,050$ (5%). Berdasarkan persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel seleksi adalah positif. Artinya secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian signifikansi persamaan regresi dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} adalah sebesar 262.156 dengan derajat kebebasan sebesar 2 dan 53.

Nilai F_{tabel} dengan derajat kebebasan 2 dan 53 adalah sebesar 3.17. Hal ini berarti bahwa $F_{hitung} (262.156) > F_{tabel} (3.17)$. Sehingga artinya variabel rekrutmen (X_1) dan variabel seleksi (X_2) berpengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

D. PENUTUP

Setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka peneliti mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ atau hasil uji t dengan thitung $5.884 >$ dari ttabel 2.00575. Dalam persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel rekrutmen adalah positif. Artinya secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka peneliti mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ atau hasil uji t dengan thitung $7.282 >$ dari ttabel 2.00575. Dalam persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel seleksi adalah positif. Artinya secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 22, maka peneliti mendapatkan nilai signifikansi sebesar $0,050$ dan nilai thitung $>$ ttabel sebesar 2.00575. Dalam persamaan regresi terlihat bahwa koefisien variabel rekrutmen dan seleksi adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

E. DAFTAR PUSTAKA

Abun, A., Djafar, B., & Suryadi, D. F. (2020). Analisis Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar. *Jurnal Macakka*, 01(01), 261–268.

Ditya, M. P. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap

Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*, 05(01), 113–126.

<https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.341>

Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31–54.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1934>

Kartika, C. S. (2014). Analisis Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada PT Arta Boga Cemerlang Surabaya. *Agora: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 2(1), 18–22.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
<https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>

Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 247–260.
<https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260>

Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>

Ronaldo, M., Lengkong, V. P. K., & Nelwan, O. S. (2019). Dampak Iklim

Organisasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintensa Peninsula Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 5743–5753.

Rosento. (2018). Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta. *Jurnal Cakrawala*, XVIII(1), 81–88.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/3615>

Sucahyowati, H. (2020). Peran Rekrutmen Dalam Menghasilkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Sainlara*, 4(2), 46–52.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Widnyani, N. M. (2020). Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(11), 3558–3579.
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i11.p07>