

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang

Zayyan Dzahabiyyah¹, Zunaidah², Wita Farla³

Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia (zayyan.dzahabiyyah26@gmail.com)¹

Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia (zunaidah@fe.unsri.ac.id)²

Universitas Sriwijaya, Palembang, Indonesia (witafarla@unsri.ac.id)³

ABSTRACT : The aims of this study is to analyze the effect of the recruitment process and selection on employee performance at PT Muara Dua Palembang. This research is a quantitative research. The data used in this study is primary data which obtained by questionnaire. The population in this study were 60 employees of PT Muara Dua Palembang. A sample of 60 people with a sampling technique using a saturated sample. The analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially, the recruitment process has a positive and significant effect on employee performance, and selection has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the recruitment and selection processes have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Recruitment Process, Selection, Employee Performance*

ABSTRAK : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Muara Dua Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Muara Dua Palembang sebanyak 60 orang. Sampel sebanyak 60 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Proses Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan*

To Cite This Artikel

Dzahabiyyah, Z., Zunaidah, Z & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 19 No. 1, April 2022. DOI: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i1.17006>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien suatu organisasi atau perusahaan. Fungsi SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan,

berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam meningkatkan eksistensinya di mulai dari usaha yang dilakukan oleh manusia itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan karyawannya, dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yaitu hasil kerja yang digapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan juga waktu (Hasibuan, 2012). Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi yaitu dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi.

Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan. Memilih orang yang memiliki kompetensi serta memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul tersebut.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya celah penelitian yang dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan Veritia dan Daning (2020) yang menunjukkan hasil dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Begitupula penelitian yang dilakukan Baruno dan Permatasari (2020) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Namun, ada juga hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan Atikawati dan Udjang (2016) yang menunjukkan hasil dimana tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan Putri, dkk (2021) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ada juga hasil dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda tersebut menimbulkan *research gap* atau celah penelitian, sehingga dari perbedaan beberapa hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas kembali sejauh mana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

PT. Muara Dua Palembang merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang penjualan besi, baja, dan pipa dengan pangsa pasar seluruh wilayah Indonesia. Proses rekrutmen di PT. Muara Dua Palembang dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan karyawan baru. Hal ini bisa dikarenakan adanya karyawan yang berhenti kerja atau adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu karyawan PT. Muara Dua Palembang, proses rekrutmen hanya dilakukan melalui internal yang merekomendasikan pelamar yang dikenalnya. Perusahaan ini tidak melakukan rekrutmen melalui sumber eksternal. Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Alhasil lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga peluang untuk memperoleh karyawan yang baik cukup sulit. Berikut ini adalah data persyaratan dan realisasi rekrutmen pada PT. Muara Dua Palembang.

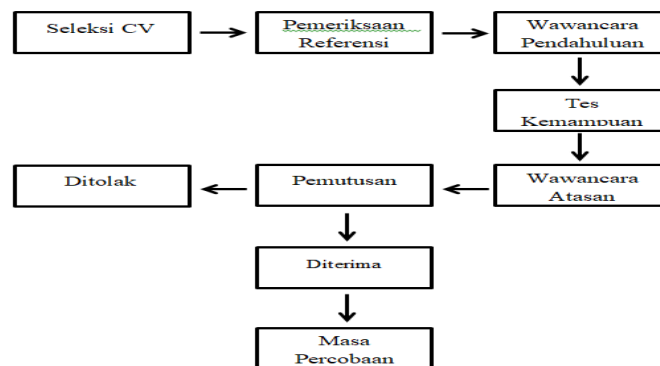
Zayyan Dzahabiyah, Zunaidah & Wita Farla, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang

Tabel 1. Persyaratan dan Realisasi Rekrutmen pada PT. Muara Dua Palembang

No	Keterangan Posisi	Persyaratan	Realisasi	Keterangan
1	Asisten Direktur	Usia minimal 22 tahun dan maksimal 30 tahun (saat rekrutmen)	Usia 21 tahun (saat rekrutmen)	Belum sesuai
2	Marketing Manager	Memiliki pengalaman	Belum memiliki pengalaman	Belum sesuai
3	Kepala Bagian Piutang	Memiliki pengalaman	Belum memiliki pengalaman	Belum sesuai
4	Salesman	Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Ada beberapa karyawan yang hanya memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
5	Staf Keuangan, Staf Piutang, Staf Penjualan, Staf Pembelian, Staf Armada, Staf Gudang, dan Staf SDM	Pendidikan minimal D3/S1 Usia minimal 20 tahun dan maksimal 30 tahun (saat rekrutmen) Memiliki pengalaman	Ada beberapa karyawan yang berasal dari SMA (usia dari 17-28 tahun (saat rekrutmen)) Ada beberapa karyawan yang belum memiliki pengalaman	Belum sesuai Belum sesuai

Sumber: PT. Muara Dua Palembang, 2021

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa realisasi yang belum sesuai dengan persyaratan rekrutmen di PT. Muara Dua Palembang. Selain proses rekrutmen, proses yang tidak kalah pentingnya adalah kegiatan seleksi karyawan. Kegiatan seleksi ini sangat penting karena hasil perekrutan tidak dapat menjamin calon yang diperoleh sesuai dengan kriteria perusahaan. Berikut tahap-tahap proses seleksi di PT. Muara Dua Palembang.



Gambar 1. Tahap-Tahap Seleksi PT Muara Dua Palembang

Berdasarkan tahapan proses seleksi di PT. Muara Dua Palembang tersebut dapat dilihat bahwa PT. Muara Dua tidak melakukan tes psikologi dan tes kesehatan untuk semua pelamar atau calon karyawannya. Perusahaan tidak melakukan tes psikologi karena dianggap memperlambat proses seleksi penerimaan karyawan. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengetahui dengan jelas tipe dan kepribadian pelamar untuk mengatasi beban kerja yang diterimanya nanti. Perusahaan tidak melakukan tes kesehatan karena perusahaan lebih mengutamakan pengalaman calon karyawan. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengetahui kondisi kesehatan pelamar, apakah pelamar tersebut memiliki penyakit menular atau

tidak. Hal inilah yang dapat mengindikasikan bahwa adanya masalah pada tahapan seleksi yang belum berjalan dengan baik sehingga dapat berdampak terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang berdasarkan wawancara peneliti bersama salah satu karyawan PT. Muara Dua yaitu berdasarkan kualitas kerja, bahwa pada tahun 2019-2020 masih terjadi perbedaan antara pencatatan yang dilakukan oleh karyawan dengan perhitungan fisik uang tunai pada Divisi Keuangan. Dilihat dari adanya perbedaan tersebut, karyawan tersebut diharuskan melakukan pemeriksaan kembali untuk menemukan penyebab perbedaan tersebut, dan dilakukan penyesuaian yang diperlukan. Selain itu, kurangnya pengecekan stok barang secara fisik oleh staf gudang menyebabkan adanya barang yang tidak diketahui kerusakannya sehingga barang tersebut sudah tidak layak dijual. Berdasarkan ketepatan waktu, adanya pengantaran barang ke pelanggan yang sering terlambat satu sampai dua hari yang dilakukan oleh driver perusahaan ini.

Dilihat dari wawancara di atas, hal ini menunjukkan indikasi adanya proses rekrutmen dan seleksi yang belum baik yang diterapkan oleh PT. Muara Dua Palembang yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai proses rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang.

Rumusan masalah pada penelitian ini terbagi menjadi tiga, yaitu: Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang?, Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang, dan Bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang ?.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang, untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Rivai (2012) yaitu perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robbins dan Coulter (2012) mengemukakan bahwa ada 5 indikator kinerja yaitu: kualitas kerja yakni diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas atas keterampilan dan kemampuan karyawan; kuantitas kerja yakni kuantitas kerja yaitu jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan; ketepatan waktu: ketepatan waktu yakni tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; efektivitas yakni tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; kemandirian yakni tingkat ketidaktergantungannya seorang karyawan yang nantinya akan

dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya, suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain : faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan; faktor motivasi, yakni terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Proses Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Rivai, 2012). Menurut Hasibuan (2012) penarikan (*rekrutmen*) adalah usaha mencari dan memengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012) indikator-indikator proses rekrutmen meliputi: Dasar sumber penarikan karyawan yakni dasar perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut; Sumber pegawai yang berasal dari sumber internal maupun sumber eksternal; Metode penarikan karyawan yakni metode tertutup dan metode terbuka.

Seleksi

Menurut Rivai (2012) seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan (Hasibuan, 2012). Menurut Simamora (2015) tahap-tahap seleksi yaitu seleksi surat lamaran, pengisian blangko lamaran, pemeriksaan referensi, wawancara pendahuluan, tes penerimaan, tes psikologi, tes kesehatan, wawancara akhir atasan langsung, memutuskan diterima atau ditolak.

Simamora (2015) mengemukakan bahwa ada 6 indikator seleksi yaitu sebagai berikut: Pendidikan, yakni untuk melihat jejak pendidikan seorang pelamar apakah mendukung atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan; Referensi, yaitu meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal yang dianggap penting dari pelamar; Pengalaman, yakni pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu; Kesehatan, yaitu untuk mengetahui kesehatan kesehatan umum seorang pelamar, apakah mendukung atau tidak dalam pelaksanaan pekerjaan; Tes Tertulis, yakni ditujukan untuk mengetahui kemampuan seseorang dalam hal akademik maupun pengetahuan atau kemampuan lain melalui sebuah pertanyaan tertulis; Wawancara, yaitu suatu pertemuan individu secara berhadapan-hadapan antara pewawancara dengan yang diwawancarai, untuk memperoleh informasi yang dikehendaki.

Penelitian Terdahulu

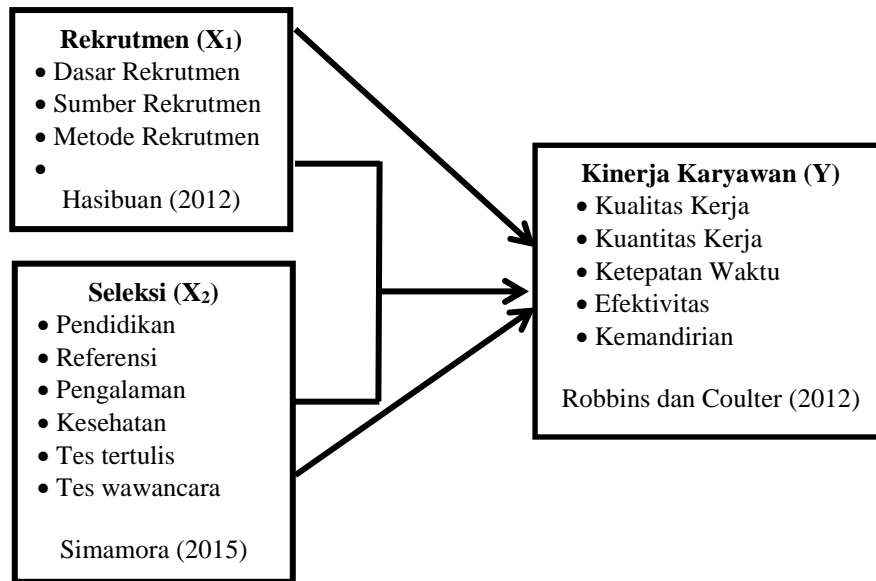
Penelitian yang dilakukan oleh Veritia dan Daning (2020) menunjukkan hasil dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu,

penelitian yang dilakukan Baruno dan Permatasari (2020) juga menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tijow, Areros, & Rumawas (2021) menunjukkan hasil bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Safiuh (2021) juga menunjukkan hasil bahwa proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjabaran pada tinjauan pustaka, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berikut hipotesis dalam penelitian ini.

1. Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang
3. Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang

METODE RISET

Penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Muara Dua Palembang yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 60 orang karyawan pada PT Muara Dua Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan. Ruang lingkup pada penelitian ini hanya difokuskan pada pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang. Teknik analisis pada

Zayyan Dzahabiyah, Zunaidah & Wita Farla, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang

penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut definisi operasional variabel yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner	
Proses Rekrutmen (X ₁)	Dasar rekrutmen	Spesifikasi jabatan	Ordinal	1	
		Prosedur rekrutmen		2	
	Sumber rekrutmen	Tahapan penerimaan		3	
		Penyediaan karyawan		4	
		Sistem rekrutmen secara internal		5	
	Metode rekrutmen	Info penarikan karyawan dibagikan secara tertutup		6	
		Terciptanya sistem rekrutmen yang baik		7	
Seleksi (X ₂)	Pendidikan	Kesesuaian tingkat pendidikan dengan posisi jabatan	Ordinal	8	
		Kualifikasi pendidikan menentukan seleksi		9	
	Referensi	Pemeriksaan referensi		10	
		Keakuratan informasi		11	
	Pengalaman	Pengalaman kerja yang dimiliki		12	
		Pengalaman yang difokuskan dalam pekerjaan		13	
	Kesehatan	Kondisi kesehatan sesuai standar perusahaan		14	
		Kondisi kesehatan baik		15	
	Tes tertulis	Melakukan tes tertulis		16	
		Tujuan tes tertulis		17	
	Tes wawancara	Melakukan tes wawancara		18	
		Tujuan tes wawancara		19	
	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja		Pencapaian hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan	20
				Tingkat kerapihan karyawan dalam mengerjakan tugas	21
Ketelitian yang dimiliki			22		
Kuantitas kerja		Jumlah pekerjaan yang dihasilkan	23		
		Kecepatan kerja karyawan	24		
		Jumlah aktivitas yang dihasilkan	25		
Ketepatan waktu		Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	26		
		Penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan	27		
		Pengerjaan tugas dengan cepat dan tepat	28		
Efektivitas		Dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki	29		
		Pekerjaan yang dihasilkan sesuai target	30		
		Hasil pekerjaan yang sesuai dengan tujuan	31		
Kemandirian		Memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan	32		

Mempu mengontrol diri sendiri	33
Tidak perlu diawasi saat melakukan pekerjaan	34

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini alat analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment* antara variabel dengan itemnya. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,664	0,214	Valid
2	0,710	0,214	Valid
3	0,676	0,214	Valid
4	0,724	0,214	Valid
5	0,753	0,214	Valid
6	0,796	0,214	Valid
7	0,789	0,214	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,828	0,214	Valid
2	0,814	0,214	Valid
3	0,832	0,214	Valid
4	0,826	0,214	Valid
5	0,748	0,214	Valid
6	0,836	0,214	Valid
7	0,813	0,214	Valid
8	0,766	0,214	Valid
9	0,742	0,214	Valid
10	0,641	0,214	Valid
11	0,683	0,214	Valid
12	0,713	0,214	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,782	0,214	Valid
2	0,707	0,214	Valid
3	0,742	0,214	Valid
4	0,690	0,214	Valid
5	0,705	0,214	Valid
6	0,762	0,214	Valid
7	0,753	0,214	Valid
8	0,688	0,214	Valid
9	0,720	0,214	Valid
10	0,708	0,214	Valid

Zayyan Dzahabiyah, Zunaidah & Wita Farla, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang

11	0,662	0,214	Valid
12	0,466	0,214	Valid
13	0,598	0,214	Valid
14	0,510	0,214	Valid
15	0,674	0,214	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*. Pernyataan dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

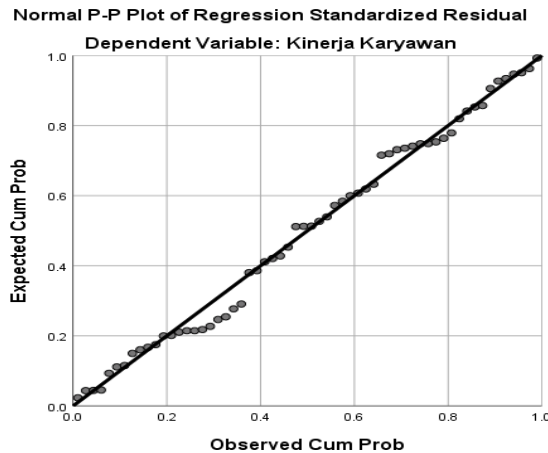
No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Proses Rekrutmen (X ₁)	0,854	Reliabel
2	Seleksi (X ₂)	0,937	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,917	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas *P-P Plot*



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas *P-P Plot*

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas *P-P Plot* di atas, dapat dilihat bahwa titik titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan pola distribusi normal, dan data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, uji ini hanya dilakukan pada nilai residual. Dengan ketentuan apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0,05 berarti data berdistribusi secara normal dan sebaliknya. Berikut tabel hasil uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.86879449
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.069
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa pada uji Kolmogorov-Smirnov tersebut nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0,05 yaitu sebesar 0,200, maka dapat diartikan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

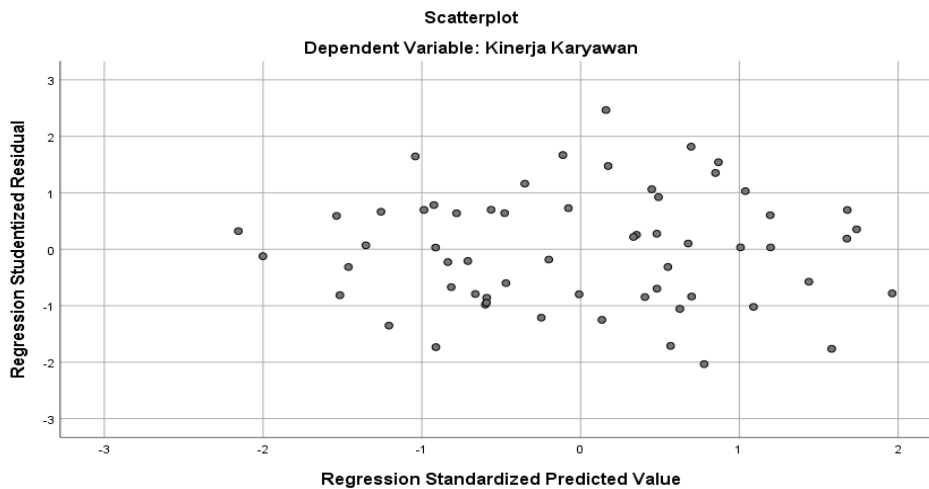
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Proses Rekrutmen	0,544	1,839
Seleksi	0,544	1,839

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa pada variabel proses rekrutmen dan variabel seleksi, nilai *tolerance* dari masing-masing variabel > 0,10 yaitu sebesar 0,544 dan nilai *VIF* pada masing-masing variabel < 10 yaitu sebesar 1,839. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang terjadi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas
Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*
Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 4 di atas dapat dilihat bahwa pada hasil uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* tersebut menunjukkan tidak ada pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memiliki arti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser

Pada uji heteroskedastisitas juga dapat menggunakan uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas dan sebaliknya. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser :

Tabel 9. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.260	1.777		1.272	.209
Proses Rekrutmen	.053	.101	.094	.528	.600
Seleksi	.015	.056	.048	.268	.790

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa hasil uji glejser tersebut menunjukkan bahwa variabel proses rekrutmen memiliki nilai signifikansi sebesar 0,600 dan variabel seleksi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,790 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi yakni pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel independen yakni proses rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
1 (Constant)	6,256	
Proses Rekrutmen	0,813	
Seleksi	0,565	

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berikut model persamaan regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,256 + 0,813X_1 + 0,565X_2$$

Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,737	,728	4,953476

Sumber: Data primer diolah, 2021

Dapat dilihat pada tabel 11 hasil uji koefisien korelasi bahwa nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,859 yang berada pada interval korelasi 0,81-1,00 hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki hubungan korelasi sempurna. Selanjutnya pada hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai *R Square* yaitu sebesar 0,737 yang berarti variabel X_1 (proses rekrutmen) dan X_2 (seleksi) mempunyai kontribusi sebesar 73,7% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Aisyah dan Giovanni (2018) mengatakan bahwa variabel lainnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan dan insentif.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel dan dengan melihat nilai signifikansi dengan standar kepercayaan 0,05. Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut.

Zayyan Dzahabiyah, Zunaidah & Wita Farla, Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang

Tabel 12. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3920.371	2	1960.186	79.887	.000 ^b
	Residual	1398.604	57	24.537		
	Total	5318.976	59			

Sumber: Data primer diolah, 2021

Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan dengan melihat nilai signifikansi dengan standar kepercayaan 0,05. Dari hasil perhitungan analisis regresi linear berganda, diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji t (Parsial)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.964	.054
	Proses Rekrutmen	4.513	.000
	Seleksi	5.659	.000

Sumber: Data primer diolah, 2021

Pembahasan

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini ditunjukkan pada uji t (parsial) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sehingga hipotesis diterima. Pada hasil uji regresi linear berganda, nilai koefisien proses rekrutmen bernilai positif artinya proses rekrutmen searah atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik proses rekrutmen, maka kinerja karyawan pada PT Muara Dua Palembang akan mengalami peningkatan.

Apabila dikaitkan dengan teori, rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Rivai, 2012). Menurut Mangkunegara (2013) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik sangat dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan, dengan proses rekrutmen yang baik ini mampu menghasilkan sumber daya manusia (karyawan) yang baik, berkualitas, dan yang dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veritia dan Daning (2020) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baruno dan Permatasari (2020) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Muntu et al (2017) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini ditunjukkan pada uji t (parsial) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sehingga hipotesis diterima. Pada hasil uji regresi linear berganda, nilai koefisien seleksi bernilai positif artinya seleksi searah atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik seleksi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Apabila dikaitkan dengan teori, seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan (Hasibuan, 2012). Kemudian kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan juga waktu (Hasibuan, 2012). Menurut Hasibuan (2012) proses penerimaan karyawan baru harus dilakukan dengan cermat agar memperoleh karyawan yang *qualified* dan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang dan mencapai sasaran yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi merupakan hal yang penting, sehingga harus dilaksanakan dengan tepat dan cermat agar benar-benar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dan semua kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik sehingga kinerja karyawan menjadi berkualitas dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veritia dan Daning (2020) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baruno dan Permatasari (2020) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muntu et al (2017) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini ditunjukkan pada uji F (Simultan) dengan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan ditunjukkan dengan nilai probabilitas signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga hipotesis diterima.

Berdasarkan uji koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yaitu proses rekrutmen dan seleksi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Besarnya pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan pada nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa variabel X_1 (proses rekrutmen) dan X_2 (seleksi) memiliki kontribusi sebesar 73,7% terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratisardy dan Lukito (2019) menjelaskan bahwa sesungguhnya awal penentuan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan pada masa mendatang yaitu pada saat melakukan rekrutmen dan seleksi. Apabila suatu perusahaan berhasil mendapatkan orang-orang yang profesional, berintegritas, dan kompeten maka hal tersebut

merupakan satu langkah menuju keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi sangatlah penting. Semakin tepat dan baik proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT Muara Dua Palembang, semakin besar pula peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, sehingga semakin besar pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Veritia dan Daning (2020) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baruno dan Permatasari (2020) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muntu et al (2017) yang menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Muara Dua Palembang, seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Muara Dua Palembang, serta proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Muara Dua Palembang.

Saran

Bagi PT Muara Dua Palembang agar dapat melakukan proses rekrutmen dan seleksi lebih baik lagi. Perusahaan juga dapat melakukan perekrutan melalui sumber eksternal dengan menggunakan media massa seperti koran majalah, dan radio atau juga dapat membuka lowongan pekerjaan melalui media sosial seperti *jobstreet* dan *linkedln*. Perusahaan juga sebaiknya menambahkan tes psikologi dalam tahapan seleksi, agar perusahaan dapat mengetahui dengan jelas tipe dan kepribadian pelamar untuk mengatasi beban kerja yang akan diterimanya nanti. Bagi karyawan PT Muara Dua Palembang agar dapat lebih teliti lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja yang diberikan dapat sesuai dengan harapan (standar) perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan jumlah sampel lebih banyak lagi dan menambah variabel bebas seperti pelatihan, pengembangan karir, disiplin kerja, dan sebagainya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sehingga mendapatkan pembahasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

CATATAN AKHIR

Penulis ucapkan terima kasih kepada pimpinan PT Muara Dua Palembang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, beserta karyawan yang telah membantu dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya pada International, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23.
- Baruno, A. D., & Permatasari, L. N. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Pada PT. Telkom Akses Surabaya Utara. *Journal of Business & Banking*.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P. K., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4235–4245.
- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Xyz Tbk Cabang Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(1), 14–22.
- Putri, A., Nuringwahyu, S., & Hardiati, R. N. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kejaksaan Negeri Batu). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(1), 1–12.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (Eleventh E). United States of America: Pearson Education Limited.
- Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 255–261.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Tijow, G., Ateros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.
- Veritia, & Daning. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 66–82. <https://doi.org/10.33753/madanj.v3i1.81>