

The Effect Of Recruitment And Selection Processes On Employee Performance At PT. Thamrin Brothers Kaur

Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kaur

M. Ramandika Okta ¹⁾; Neri Susanti ²⁾; Abdul Rahman ³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ mramandikao@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [14 Agustus 2023]

Revised [24 Oktober 2023]

Accepted [06 November 2023]

KEYWORDS

Rekrutmen, Seleksi, Kinerja

This is an open access

article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Saat ini elemen sumber daya manusia dianggap yang sangat penting bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan PT. Thamrin Brothers Kaur. Metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji determinasi, uji hipotesis t dan f, uji asumsi klasik. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 5,529 + 0,319X_1 + 0,631X_2$ artinya proses rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur. Hal ini menggambarkan jika variabel rekrutmen dan seleksi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil uji determinasi R Square sebesar 0,667 atau (66,7%). Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur sebesar 66,7%, sedangkan sisanya ($100 - 66,7\% = 33,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur karena nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan nilai residual diantara variabel berdistribusi normal artinya syarat uji asumsi klasik telah terpenuhi.

ABSTRACT

In the current era of globalization, companies are required to be able to compete with other companies. Currently the human resource element is considered very important for the company. The success of an organization in achieving its goals is strongly influenced by the performance of its employees. The purpose of this study was to determine the effect of the recruitment and selection process on employee performance at PT. Thamrin Brothers Kaur. The sample in this study were 32 employees of PT. Thamrin Brothers Kaur. Sampling method by census. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is multiple regression analysis, determination test, hypothesis test t and f, classic assumption test. The result of the regression equation are $Y = 5.529 + 0.319X_1 + 0.631X_2$ meaning that the recruitment and selection process has a positive and significant influence on employee performance at PT. Thamrin Brothers Kaur. This illustrates that if the recruitment and selection variables increase, employee performance will also increase.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Saat ini elemen sumber daya manusia dianggap yang sangat penting bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawannya, dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi.

Hasibuan (2017:40) mengemukakan bahwa "Penarikan (recruitment) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik. Proses rekrutmen dimulai ketika organisasi itu mencari calon tenaga kerja yang dibutuhkan melalui berbagai cara, dengan penyerahan berkas lamaran oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Hasil dari proses ini merupakan sejumlah berkas lamaran dari para pencari kerja, dan selanjutnya untuk diseleksi.

Proses seleksi ialah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses dari seleksi ini penting karena melalui proses inilah akan diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan yang cocok, sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan. Jika proses rekrutmen dan seleksi tidak diperhatikan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawannya, kemungkinan karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, baik itu bersifat produktif maupun konsumtif.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2013:33) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Thamrin Brothers merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang dealer otomotif kendaraan roda dua bermerk Yamaha yang berpusat di Palembang dan Bengkulu. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, Peneliti telah melakukan observasi pada PT. Thamrin Brothers cabang Kaur. Dalam proses perekrutan terdapat permasalahan yang sulit dipecahkan dikarenakan sulitnya mendapatkan pelamar yang berpengalaman di bidangnya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di inginkan oleh pihak perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

Rekrutmen menurut Simamora (2016:3), adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Fahmi (2016:25) mengemukakan bahwa "Recruitment sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (recruitment) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan .

Menurut Kasmir (2017:93) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau usaha yang dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan sejumlah tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan atau posisi yang kosong untuk dipekerjakan di dalam perusahaan.

Seleksi

Seleksi adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima (Rivai, 2018). Menurut Kasmir (2016:101) seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Marwansyah dan Mukaran (2015:104) seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dan sekelompok pelamar yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.

Seleksi menurut Simamora (2018:14) merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Dari pengertian menurut para ahli, seleksi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pelamar setelah melakukan proses rekrutmen yang kemudian diseleksi dengan melalui test guna melamar jabatan yang kosong dalam organisasi atau perusahaan. Agar mendapatkan karyawan yang berkualitas, ada beberapa langkah dalam proses seleksi yang harus dilakukan oleh calon karyawan baru.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ditambahkan oleh Edison (2016:79), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016:154), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat

berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas untuk semua indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian

| No | Item Pertanyaan | r _{Tabel} | r _{Hitung} | Keterangan |
|-----------------------|-----------------|--------------------|---------------------|------------|
| Rekrutmen (X1) | | | | |
| 1 | X1.P1 | 0,349 | 0,660 | Valid |
| 2 | X1.P2 | 0,349 | 0,630 | Valid |
| 3 | X1.P3 | 0,349 | 0,589 | Valid |
| 4 | X1.P4 | 0,349 | 0,618 | Valid |
| 5 | X1.P5 | 0,349 | 0,652 | Valid |
| 6 | X1.P6 | 0,349 | 0,637 | Valid |
| Seleksi (X2) | | | | |
| 1 | X2.P1 | 0,349 | 0,737 | Valid |
| 2 | X2.P2 | 0,349 | 0,761 | Valid |
| 3 | X2.P3 | 0,349 | 0,557 | Valid |
| 4 | X2.P4 | 0,349 | 0,543 | Valid |
| 5 | X2.P5 | 0,349 | 0,616 | Valid |
| 6 | X2.P6 | 0,349 | 0,640 | Valid |
| Kinerja (Y) | | | | |
| 1 | Y.P1 | 0,349 | 0,772 | Valid |
| 2 | Y.P2 | 0,349 | 0,811 | Valid |
| 3 | Y.P3 | 0,349 | 0,655 | Valid |
| 4 | Y.P4 | 0,349 | 0,528 | Valid |
| 5 | Y.P5 | 0,349 | 0,554 | Valid |
| 6 | Y.P6 | 0,349 | 0,592 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian dan data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dari seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai r_{hitung} > r_{tabel}. Artinya semua indikator dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil Reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| No | Variabel | Cronbach's alpha | Skala | Kesimpulan |
|----|-----------|------------------|-------|------------|
| 1 | Rekrutmen | 0,666 | >0,60 | Reliabel |
| 2 | Seleksi | 0,706 | >0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja | 0,739 | >0,60 | Reliabel |

Sumber : Hasil Penelitian dan data diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS maka diperoleh hasil Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 untuk ketiga variabel yaitu rekrutmen, seleksi dan kinerja, artinya semua variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner memiliki kehandalan dan dapat dijadikan alat ukur.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kinerja jika variabel rekrutmen dan seleksi mengalami peningkatan atau penurunan. Berikut hasil perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS (Lampiran 3) :

Tabel 3 Model Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,529 | 5,395 | | 2,836 | ,008 |
| | Rekrutmen (X1) | ,319 | ,214 | ,020 | 3,111 | ,006 |
| | Seleksi (X2) | ,631 | ,251 | ,344 | 5,960 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian dan data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 5,529 + 0,319X1 + 0,631X2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 5,529 mempunyai arti bahwa apabila variabel Rekrutmen (X1) dan variabel Seleksi (X2) dianggap sama dengan nol maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 5,529.
2. Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X1 (Rekrutmen) adalah sebesar 0,319 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X1 (Rekrutmen) maka akan meningkatkan variabel Y (Kinerja) sebesar 0,319 kali.
3. Pengaruh Seleksi (X2) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X2 (Seleksi) adalah sebesar 0,631 hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel X2 (Seleksi) maka akan meningkatkan variabel Y (Kinerja) sebesar 0,631 kali.

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sarwono (2013:99) koefisien determinasi menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel tergantung tingkat variabel (Y) yang diterangkan oleh variabel-variabel (X). Koefisien determinasi ini digunakan untuk menghitung besarnya peranan dan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square Adapun hasil output SPSS untuk koefisien determinasi seperti pada tabel berikut :

Tabel 4 Koefisien Determinasi (R²)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,748 ^a | ,667 | ,708 | 2,449 |

a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber Hasil: Penelitian dan data diolah. 2023

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R Square yaitu sebesar 0,667 . Hal ini berarti bahwa Rekrutmen Dan seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 66,7% sedangkan sisanya ($100-66,7\% = 33,3\%$) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji t bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara terpisah atau masing- masing variabel X. Hasil pengujian hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Pengujian Hipotesis Secara Parsial(Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,529 | 5,395 | | 2,836 | ,008 |
| | Rekrutmen (X1) | ,319 | ,214 | ,020 | 3,111 | ,006 |
| | Seleksi (X2) | ,631 | ,251 | ,344 | 5,960 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Penelitian dan data diolah, 2023

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai signifikansi variabel rekrutmen sebesar 0,006 artinya lebih kecil dari 0,05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima).

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja

Berdasarkan Tabel 10 diketahui nilai signifikansi variabel seleksi sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur, dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan terbukti (Ha diterima).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Berikut output pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS (Lampiran 3) :

Tabel 6 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 173,950 | 2 | 11,963 | 1,994 | ,002 ^b |
| | Residual | 23,925 | 29 | 5,998 | | |
| | Total | 197,875 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber : Hasil Penelitian dan data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6 diatas diketahui nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur, dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan terbukti (Ha diterima) yaitu diduga proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut output SPSS untuk pengujian normalitas :

Tabel 7 Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^a , | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,36881500 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,101 |
| | Positive | ,085 |
| | Negative | -,101 |
| Test Statistic | | ,101 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber : Hasil Penelitian dan data diolah,2023

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorv-Smirnov dapat dilihat nilai signifikansi 0,200 artinya lebih besar dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat untuk uji normalitas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 8 Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,084 | 3,128 | | 2,584 | ,015 |
| | Rekrutmen | -,195 | ,101 | -,336 | -1,929 | ,064 |
| | Seleksi | -,066 | ,098 | -,118 | -,676 | ,504 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Penelitian dan data diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS diatas dapat dilihat nilai signifikansi variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,064 > 0,05 dan variabel seleksi (X2) sebesar 0,504 > 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya tidak ada korelasi antara besarnya data dengan residual sehingga bila data diperbesar maka tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

c.Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 5,529 | 5,395 | | 2,836 | ,008 | | |
| | Rekrutmen | ,319 | ,214 | ,020 | 3,111 | ,006 | ,981 | 1,019 |
| | Seleksi | ,631 | ,251 | ,344 | 5,960 | ,000 | ,981 | 1,019 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian dan data diolah, 2023

Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,981 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,019 < 10 dari masing masing variabel, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur dapa diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi, Dan Uji Hipotesis

| Variabel | Nilai Signifikansi | Sig. | Keterangan |
|----------------|--------------------|--------|--------------------|
| Rekrutmen | 0,006 | < 0,05 | Hipotesis diterima |
| Seleksi | 0,000 | < 0,05 | Hipotesis diterima |
| Uji f | 0,002 | < 0,05 | Hipotesis diterima |
| R ² | 0,667 atau 66,7% | | |

Sumber :Penelitian dan diolah, 2023

1.Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai koefisien regresi untuk pengaruh rekrutmen terhadap kinerja menunjukan nilai sebesar 0,319 atau memiliki arah regresi yang positif, artinya dengan meningkatkan perhatian terhadap proses rekrutmen karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan, karena nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05.

2.Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai koefisien regresi untuk pengaruh seleksi terhadap kinerja menunjukan nilai sebesar 0,631 atau memiliki arah regresi yang positif, artinya dengan meningkatkan perhatian terhadap proses seleksi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur. Hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan, karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil regresi menunjukan adanya pengaruh yang positif antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur karena arah regresi memiliki arah positif yaitu $Y = 5,529 + 0,319X_1 + 0,631X_2 + e$.
2. Hasil uji determinasi sebesar 0,667 atau (66,7%). Hal ini menunjukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Kaur sebesar 66,7% sedangkan sisanya ($100 - 66,7\% = 33,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
3. Rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya perhatian terhadap proses rekrutmen dan seleksi maka kinerja pada PT. Thamrin Brothers Kaur juga akan meningkat.
4. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Thamrin Brother Kaur, karena nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkatnya perhatian terhadap proses rekrutmen maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Kaur.
5. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Thamrin Brother Kaur, karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkatnya perhatian terhadap proses seleksi maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Thamrin Brothers Kaur.

Saran

1. Dalam proses rekrutmen untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT. Thamrin Brothers Kaur diharapkan melakukan evaluasi terhadap strategi rekrutmen. Strategi rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Thamrin Brothers Kaur masih kurang efektif sehingga menyebabkan pelaksanaan proses rekrutmen tidak menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai klasifikasi. Oleh sebab itu, PT.

- Thamrin Brothers Kaur harus mampu mengidentifikasi strategi yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan kebutuhan perusahaan.
2. Berkaitan dengan seleksi, PT. Thamrin Brothes Kaur disarankan agar lebih memperhatikan pelaksanaan seleksi yang dilakukan perusahaan, Salah satunya dengan melakukan evaluasi terhadap latar belakang pendidikan pada calon karyawannya, karena berdasarkan hasil penelitian masih sangat sedikit karyawan PT. Thamrin Brothers Kaur yang berpendidikan sarjana. Dengan memperhatikan proses seleksi yang baik, maka perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan kriteria-kriteria karyawan yang dibutuhkan serta spesifikasi nyata dari suatu pekerjaan atau jabatan.
 3. Dikarenakan terdapat hubungan antara rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan, Maka PT. Thamrin Brothers Kaur harus memperhatikan sistem rekrutmen dan seleksi yang dikembangkan, karena baik rekrutmen dan seleksi merupakan satu kesatuan, sehingga sistem rekrutmen yang diterapkan harus bersinergi dan disesuaikan dengan sistem seleksi yang akan dilakukan selanjutnya. Dengan demikian, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Rio, Pratama. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Unilever Indonesia, Tbk. Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3,2017.
- Cindy, Novia. 2020. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Optimo Indonesia. Institut Bisnis dan Informatika. Universitas Kwik Kian Gie Jakarta.
- Ellyta, 2019. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Karyawan . Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol. 16 ISSN 0854-3844.
- Fahmi. I. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fatimah, 2019. Analisis Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Wirasena Cipta Reswarra. Jurnal Panca Budi. Vol. 1, No 1
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hindriani, Reni. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS). Vol. 2, No.1
- Hasibuan, Melayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT RajaGraffindo Persada.
- Leander, Darius. 2022. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jambi Motor Kencana Indah. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
- Mangkunegara, A.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- Manullang. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Poernomo, H., & Hartono, 2019. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. (<http://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/J-MACC/Article/View/1444>)
- Priyanto. 2016. Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS. Cetakan Satu, Yogyakarta.
- Rahmawati. 2020. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Aceh. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : STIE
- Siagian, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta
- Via, Dewi Sulistiyo. 2018. Prosedur Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Baru Pada Rumkital Marinir Cilandak Jakarta Selatan. Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika Jakarta.
- Vivi, Dewanti Simbolon. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah I Medan. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
- Wulandari, Ristiana. 2016. Pengaruh Rekrutmen, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 5, No. 4
- Yulasma. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Vol. 23 No. 1, Maret 2016.