

Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera

Mardianico Purna Ditya

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

nico_2466@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of the recruitment and selection process on employee performance, based on the results of tests that have been carried out it can be seen that the recruitment process has a t-value greater than the t-table value, this can mean that recruitment has a positive and significant effect on the performance of the meat preparation department employee at PT. Orsoindo Sejahtera, as well as selection, selection has a t-value greater than the t-table value, this can be interpreted that the selection also has a positive and significant effect on the performance of the meat preparation department employees at PT. Orsoindo Sejahtera.

Keywords: *Recruitment Process, Selection, Employee Performance*

Detail Artikel:

Disubmit : 14 Juni 2021

Disetujui : 24 Juni 2021

DOI:10.31575/jp.v5i1.341

PENDAHULUAN

Didalam suatu perusahaan atau organisasi pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi perlu melakukan penilaian atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja atau karyawannya, yang disebut dengan penilaian prestasi kerja.

Ciri pribadi masing-masing individu sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena setiap individu mempunyai kelemahan dan kelebihan tersendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu perusahaan atau organisasi harus teliti dalam melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan, penilaian seharusnya benar-benar menggambarkan pencapaian kerja karena pada saat yang bersamaan tenaga kerja membutuhkan respon atas kinerja sebagai acuan untuk tindakan mendatang.

Menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas serta kuantitas tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dipercayai kepadanya, menurut peneliti sendiri kinerja merupakan hasil dari apa yang telah diperbuat dan dilakukan selama bekerja. Baiknya kinerja karyawan jika mempunyai keahlian yang tinggi, kemampuan bekerja, upah atau imbalan yang sesuai

serta mempunyai tujuan mendatang. Kinerja yang optimal atau baik akan tercapai jika organisasi mempekerjakan karyawan yang mempunyai motivasi dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya dan memiliki kondisi yang meyakinkan supaya mampu bekerja secara baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) yang dikutip dalam buku Zainal et al (2009), kinerja adalah hasil dari evaluasi seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaan mereka dibanding dengan seperangkat standar yang ditetapkan atau ditentukan, sedangkan menurut Simanjuntak (2005) kinerja yaitu hasil kerja atas penyelesaian tugas tertentu maka dari itu perlunya rekrutmen dan seleksi yang tepat. Kinerja perusahaan merupakan keberhasilan pencapaian tujuan dan manajemen kinerja merupakan seluruh kegiatan yang dilaksanakan agar kinerja meningkat termasuk individu atau kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Hasibuan (2008) mengatakan rekrutmen merupakan usaha mempengaruhi karyawan, agar melamar pada lowongan yang ada. Dalam perencanaan tenaga kerja merupakan sesuatu yang sangat penting. Jika proses rekrutmen berhasil, maka banyak pelamar termotivasi memasukkan lamarannya, dan kesempatan perusahaan untuk menemukan karyawan yang terbaik akan semakin terbuka lebar, dapat dipastikan perusahaan akan memiliki banyak pilihan dari para pelamar yang ada.

Seleksi atau *Selection* merupakan suatu proses untuk memilih pelamar sebagai karyawan dan menempatkan pada posisi yang dibutuhkan perusahaan. Artinya seleksi yaitu pencocokan kualifikasi pelamar kerja terhadap kebutuhan serta persyaratan organisasi. Dengan Prinsip "*Right People in the Right Jobs*" yaitu menempatkan orang pada pekerjaan yang tepat. Tahap Seleksi merupakan langkah penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, memilih dan menemukan pelamar yang terbaik untuk mengisi posisi kosong, perusahaan akan memperoleh tenaga kerja dengan kinerja tinggi serta berkualitas. Dengan sesuainya karyawan dengan pekerjaan, karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, tingkat kehadirannya tinggi serta tingkat pengunduran akan menurun, maka biaya dan waktu yang berhubungan sumber daya manusia akan lebih hemat.

Proses rekrutmen merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan, sebuah organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan secara matang sebelum mengambil keputusan dalam melakukan proses rekrutmen, karena jika proses rekrutmen pada perusahaan atau organisasi itu dilakukan dengan baik maka sudah dapat dipastikan calon-calon tenaga kerja yang akan direkrut juga akan memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diuji oleh Patimah (2015) membuktikan proses rekrutmen kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala MIN sekota Bandar Lampung. Begitu juga dengan penelitian Aziz, Maarif, and Sukmawati (2017) rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan diperkuat oleh Ivancevich (2001) dalam (Ellyta, 2009) menyatakan Rekrutmen berpengaruh dengan kinerja.

H1: Diduga Proses Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seleksi merupakan serangkaian kegiatan dalam manajemen sumber daya

manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilakukan. Hal ini menunjukkan calon karyawan yang telah memenuhi persyaratan, dipilih, dan ditetapkan sebagai karyawan. Jika seleksi dilakukan dengan prinsip manajemen sumber daya maka proses akan menghasilkan karyawan yang bisa diharapkan memberikan keuntungan positif dan baik terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis statistik yang di uji oleh Patimah (2015) menunjukkan kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri sekota Bandar Lampung dipengaruhi oleh pelaksanaan seleksi dengan hasil pengaruh signifikan. Sama halnya menurut Dewi (2017) menunjukkan bahwa pengaruh antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kuta mempunyai hubungan yang sangat kuat.

H2: Diduga Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang berbentuk angka, sumber data dari data sekunder yang bersumber dari PT. Orsoindo Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 317 orang yang merupakan pelanggan dari PT. Orsoindo Sejahtera. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 orang dimana teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu digunakan rumus Slovin.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, dimana terdapat dua variabel sebagai variabel independen dan satu variabel dependen. ketiga variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Proses Rekrutmen (X ₁)	Proses yang dilakukan organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan	1. Sumber Rekrutmen 2. Metode Rekrutmen 3. Hambatan Rekrutmen	(Yulasmi 2016)
Seleksi (X ₂)	Proses penyeleksian dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan	1. Metode Seleksi 2. Hambatan Seleksi 3. Kesesuaian pelaksanaan Seleksi	(Yulasmi 2016)
Kinerja (Y)	Hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas dan Kuantitas Kerja 2. Standar Pegawai yang melebihi standar 3. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan 4. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	(Yulasmi 2016)

Pada variabel di penelitian ini pada umumnya mengenai sesuatu dalam bentuk yang telah ditetapkan peneliti agar dapat dipahami sehingga dapat diperoleh sebuah informasi tentang hal-hal tersebut serta dapat ditarik sebuah kesimpulan.

Penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu dua variabel terikat dan satu variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y), dan variabel bebasnya adalah rekrutmen dan seleksi.

Populasi merupakan seluruh objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik untuk dijadikan objek atau subjek penelitian, dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di Departemen Meat Preparation pada PT. Orsoindo Sejahtera yang berjumlah 317 orang..

Sampel adalah suatu bahagian dari seluruh populasi yang paling menjadi perhatian untuk dilakukan penelitian, pada penelitian ini sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N^2 \cdot e} = \frac{317}{1 + 317 \times (0,1)^2} = \frac{317}{1 + 3,17} = \frac{317}{4,17} = 76 \text{ Orang}$$

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Total Populasi
- E = Standar error

Setelah dihitung menggunakan rumus slovin dapat ditentukan pada penelitian ini jumlah sampel sebesar 76 responden.

Model persamaan regresi untuk melihat kinerja karyawan pada PT. Orsoindo Sejahtera sebagai akibat pengaruh dari Proses Rekrutmen dan Seleksi adalah sebagai berikut :

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

Teknik analisis data menggunakan uji instrument penelitian, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis deskriptif, analisis regresi dan uji hipotesis (uji T).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation pada PT. Orsoindo Sejahtera, dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian menggunakan Uji Validitas, yaitu untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected Item-Total Correlation*, masing-masing butir pertanyaan dengan melalui pengolahan menggunakan SPSS. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai dari *corrected item-Total Correlation* > 0,300. Pengujian validitas selengkapya dapat dilihat pada tabel beriku:

Tabel 2
Uji Validitas Instrumen Penelitian Rekrutmen
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	19.32	10.059	.649	.783
Pertanyaan_2	19.28	9.136	.792	.750
Pertanyaan_3	19.22	9.296	.711	.767
Pertanyaan_4	18.96	10.358	.457	.823
Pertanyaan_5	19.64	10.739	.398	.835
Pertanyaan_6	19.50	10.093	.572	.798

Sumber: Data Olahan SPSS 2020.

Berdasarkan dari Tabel 2 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 6 item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,398 s/d 0,792 atau dengan kata lain bahwa 6 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel poses rekrutmen memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Tabel 3
Uji Validitas Instrumen Penelitian Seleksi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan_1	18.66	9.721	.380	.776
Pertanyaan_2	18.80	8.614	.664	.712
Pertanyaan_3	18.67	8.277	.650	.711
Pertanyaan_4	18.87	8.302	.541	.740
Pertanyaan_5	18.95	9.064	.387	.782
Pertanyaan_6	18.68	8.886	.566	.734

Sumber: Data Olahan SPSS 2020.

Berdasarkan dari Tabel 3 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 6 item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,380 s/d 0,664 atau dengan kata lain bahwa 6 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel seleksi memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Penelitian 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
Pertanyaan_1	27.05	17.277	.658	.778
Pertanyaan_2	26.95	20.104	.390	.814
Pertanyaan_3	27.05	17.277	.658	.778
Pertanyaan_4	26.68	19.712	.474	.805
Pertanyaan_5	27.37	17.702	.565	.792
Pertanyaan_6	27.14	17.725	.754	.770
Pertanyaan_7	27.71	17.382	.432	.822
Pertanyaan_8	26.95	19.384	.449	.808

Sumber: Data Olahan SPSS 2020.

Berdasarkan dari Tabel 4 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 8 item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,390 s/d 0,754 atau dengan kata lain bahwa 8 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 8 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Setelah didapatkan hasil uji validitas selanjutnya melakukan uji reliabilitas, uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Secara umum uji reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji lanjutan untuk menilai kehandalan dari item-item pertanyaan yang valid yang dilihat dari nilai cronbach alpha yang dihasilkan $> 0,60$ (Sugiono, 2005).

Tabel 5
Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Item-Total Statistics			
Variable	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Proses Rekrutmen (X1)	0,822	0.60	Reliabel baik
Seleksi (X2)	0,777	0.60	Reliabel baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,817	0,60	Reliable baik

Sumber: Data Olahan Spss 2020

Berdasarkan table 5 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa ternyata nilai cronbach's alpha untuk proses rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan yang valid tersebut handal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Setelah Uji Validitas dan Uji Reabilitas, selanjutnya dilakukan Analisis deskriptif, analisis deskriptif pada sub bab ini diuraikan tentang deskripsi masing-masing variabel penelitian. Baik variabel bebas maupun variabel terikat. Distribusi dari masing-masing variabel akan disajikan dalam dalam distribusi frekuensi.

Tabel 6
Deskriptif Variabel Proses Rekrutmen

Item	Responden					Mean	TCR (%)	Ket
	SS Fi	S Fi	KS Fi	TS Fi	STS Fi			
Proses rekrutmen pada PT. Orsoindo Sejahtera telah sesuai dengan job description	10	52	10	2	2	3,87	77,4	Cukup baik
Perekrutan karyawan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong	13	61	6	4	2	3,91	78,2	Cukup baik
Sumber perolehan karyawan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas	17	47	6	4	2	3,96	79,2	Cukup baik
Sumber karyawan didapat dari kandidat dari luar maupun dari dalam PT. Orsoindo Sejahtera	33	33	6	2	2	4,22	84,4	Baik
Proses rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan karyawan dan kebijakan PT. Orsoindo Sejahtera	13	23	37	2	2	3,56	71,2	Cukup baik
Metode perekrutan telah dilakukan secara efisien dan efektif	6	50	12	6	2	3,68	73,6	Cukup baik
	Rata – rata					3,86	77,2	Cukup baik

Sumber: Data Olahan Spss 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa rata-rata variable proses rekrutmen adalah 3,86 dengan TCR sebesar 77,2 %. Hasil ini bermakna bahwa proses rekrutmen termasuk kedalam kategori cukup baik. Berdasarkan table 6 juga diperoleh informasi bahwa mengenai proses rekrutmen, dapat diketahui bahwa indikator dalam proses rekrutmen, yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, yaitu dengan skor rata-rata sebesar 4,22 dan TCR 84,4%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 3,56 dan TCR 71,2% hal ini diduga adanya proses rekrutmen yang dilakukan tidak sesuai dengan kebijakan apa yang telah ditetapkan PT. Orsoindo Sejahtera.

Tabel 7
Deskriptif Variabel Seleksi

Item	Responden					Mean	TCR (%)	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
	Fi	Fi	Fi	Fi	Fi			
Pelamar di PT. Orsoindo Sejahtera harus berpendidikan minimal SMA	10	52	10	2	2	3,87	77,4	Cukup baik
Pelamar harus mendapatkan referensi atau mempunyai kolega yang telah menjadi karyawan PT. Orsoindo Sejahtera	14	27	35	-	-	3,72	74,4	Cukup baik
Pelamar yang melamar PT. Orsoindo Sejahtera harus memiliki pengalaman kerja	15	42	12	7	-	3,86	77,2	Cukup baik
Pelamar yang melamar PT. Orsoindo Sejahtera harus memiliki kesehatan yang baik	15	28	27	4	2	3,66	73,2	Cukup baik
Pelamar mengikuti tes tertulis yang telah dipersiapkan PT. Orsoindo Sejahtera	12	28	32	-	4	3,58	71,6	Cukup baik
Pelamar yang melamar PT. Orsoindo Sejahtera juga mengikuti tes wawancara	12	46	12	6	-	3,84	76,8	Cukup baik
	Rata – rata					3,77	75,4	Cukup baik

Sumber: Data Olahan Spss 2020

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa rata-rata variable seleksi adalah 3,77 dengan TCR sebesar 75,4 %. Hasil ini bermakna bahwa proses seleksi kedalam kategori cukup baik. Berdasarkan table 7 juga diperoleh informasi bahwa mengenai seleksi, dapat diketahui bahwa indikator dalam seleksi, yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3,86 dan TCR 77,2%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 3,58 dan TCR 71,6% hal ini diduga adanya proses seleksi yang dilakukan pelamar tidak sesuai dengan kebijakan apa yang telah ditetapkan PT. Orsoindo Sejahtera.

Tabel 8
Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Item	Responden					Mean	TCR (%)	Ket
	SS	S	KS	TS	STS			
	Fi	Fi	Fi	Fi	Fi			
Karyawan dikantor PT. Orsoindo Sejahtera memiliki kualitas kerja yang baik	17	47	6	2	4	3,93	78,6	Cukup baik
Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi ketika diberikan tugas oleh pimpinan	17	49	8	-	2	4,04	80,8	Baik
Karyawan menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	17	47	6	2	4	3,93	78,6	Cukup baik
Karyawan pada kantor PT. Orsoindo Sejahtera Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi	33	35	6	2	-	4,30	86	Cukup baik
Karyawan pada kantor PT. Orsoindo Sejahtera selalu sabar dalam melayani masyarakat	15	25	32	-	4	3,62	72,4	Cukup baik
Karyawan pada kantor PT. Orsoindo Sejahtera saling membantu ketika Karyawan lain mengalami kesulitan dalam bekerja	12	46	12	6	-	3,84	76,8	Cukup baik
Karyawan pada kantor PT. Orsoindo Sejahtera saling bekerja sama dalam satu tim	12	23	26	4	11	3,28	65,6	Cukup baik
Antar Karyawan memiliki hubungan yang baik selama bekerja	19	47	6	2	2	4,04	80,8	Baik
	Rata – rata					3,87	77,4	Cukup baik

Sumber: Data Olahan Spss 2020

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa rata-rata variable kinerja karyawan adalah 3,87 dengan TCR sebesar 77,4 %. Hasil ini bermakna bahwa proses kinerja karyawan kedalam kategori cukup baik. Berdasarkan table 8 juga diperoleh informasi bahwa mengenai kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa indikator dalam kinerja karyawan, yang mendapatkan skor tertinggi yaitu, yaitu dengan skor rata-rata sebesar 4,30 dan TCR 86%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 3,28 dan TCR 65,6% hal ini diduga adanya beberapa karyawan kurangnya memiliki jiwa tolong menolong ketika bekerja dalam satu tim pada PT. Orsoindo Sejahtera.

Selanjutnya melakukan Uji Normalitas, Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,5$. (Nugroho, 2005). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9
Uji Normalitas Penelitian Variabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		76
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98657657
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.070
	Negative	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.998
Asymp. Sig. (2-tailed)		.272

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan Spss 2020

Berdasarkan pada tabel 9 dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, karena *Asimp Sig* 0,272 yaitu lebih besar dari Alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Setelah itu Uji Multikolinearitas, Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Tabel 10
Hasil Uji Multikolienaritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.895	2.358		1.228	.224		
	Proses Rekrutmen	.738	.105	.568	7.016	.000	.688	1.453
	Seleksi	.487	.112	.352	4.342	.000	.688	1.453

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS, 2020

Berdasarkan pada uji multikolienaritas diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel proses rekrutmen dan seleksi itu lebih besar dari angka tolerance > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas, maka dapat disimpulkan bahwa adanya terjadi multikolienaritas.

Menggunakan Uji Heterokedastisitas, Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala Pengaruh Proses Rekrutmen...(Ditya)

ISSN: 2556 - 2278

heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Park. Apabila nilai hubungan pada standart residual kuadrat antar waktu tidak signifikan ($P > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.193	1.430			1.534	.129
Proses Rekrutmen	-.001	.064	-.003		-.019	.985
Seleksi	.001	.068	.002		.017	.987

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : data olahan SPSS 2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 11 melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sign setiap variabel independent tersebut itu diatas 0,05, maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Melakukan Analisis Regresi Linear Berganda, berdasarkan perhitungan regresi berganda antara kualitas pelayanan yang terdiri dari lima dimensi rekrutmen (X1) seleksi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut tabel dibawah ini:

Tabel. 12
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.895	2.358			1.228	.224
Proses Rekrutmen	.738	.105	.568		7.016	.000
Seleksi	.487	.112	.352		4.342	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data olahan SPSS 2020

Berdasarkan pada table 12 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 2,895 + 0,738 X_1 + 0,487 X_2$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa: Nilai constanta adalah = 2,895 artinya jika pada variabel proses rekrutmen dan seleksi sama dengan nol maka kinerja pegawai pada tempat penelitian tersebut adalah 2,895, nilai $X_1 = 0,738$ artinya Koefisien regresi proses rekrutmen menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika proses rekrutmen meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,738 satuan

dan nilai $X_2 = 0,487$ artinya Koefisien regresi seleksi menunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika seleksi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,487 satuan.

Menguji hipotesis (T-test), pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan digunakan untuk signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 13
Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.895	2.358		1.228	.224
	Proses Rekrutmen	.738	.105	.568	7.016	.000
	Seleksi	.487	.112	.352	4.342	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber data olahan SPSS 2020

PEMBAHASAN

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji secara parsial di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel independen proses rekrutmen dan seleksi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana proses rekrutmen memiliki nilai t-hitung sebesar $7,016 > t$ -tabel $1,9930$ dan seleksi memiliki t-hitung sebesar $4,342 > t$ -tabel $1,9930$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Variabel proses rekrutmen (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Departemen Meat Preparation pada PT. Orsoindo Sejahtera dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($7,016 > 1,9930$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,005$) maka proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_1) diterima, (H_0) ditolak. Begitu juga dengan variabel seleksi, variabel seleksi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Departemen Meat Preparation pada PT. Orsoindo Sejahtera dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,342 > 1,9930$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,005$) maka seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H_2) diterima, (H_0) ditolak.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini merasa adanya proses rekrutmen yang dilakukan PT. Orsoindo Sejahtera sesuai dengan aturan atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh PT. Orsoindo Sejahtera, proses rekrutmen merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam

Pengaruh Proses Rekrutmen...(Ditya)

ISSN: 2556 - 2278

organisasi atau perusahaan, sebuah organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan secara matang sebelum mengambil keputusan dalam melakukan proses rekrutmen, karena jika proses rekrutmen pada perusahaan atau organisasi itu dilakukan dengan baik maka sudah dapat dipastikan calon-calon tenaga kerja yang akan direkrut juga akan memiliki kinerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patimah (2015) berdasarkan hasil analisis statistik membuktikan proses rekrutmen kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala MIN sekota Bandar Lampung. Begitu juga dengan penelitian Aziz, Maarif, and Sukmawati (2017) rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan diperkuat oleh Ivancevich (2001) dalam (Ellyta, 2009) menyatakan Rekrutmen berpengaruh dengan kinerja.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini merasa adanya proses seleksi yang dilakukan PT. Orsoindo Sejahtera belum sesuai dengan aturan atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh PT. Orsoindo Sejahtera seperti persyaratan calon pelamar yang diduga kurang lengkap namun tetap diloloskan tahap seleksi tersebut. Seleksi merupakan serangkaian kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilakukan. Hal ini menunjukkan calon karyawan yang telah memenuhi persyaratan, dipilih, dan ditetapkan sebagai karyawan. Jika seleksi dilakukan dengan prinsip manajemen sumber daya maka proses akan menghasilkan karyawan yang bisa diharapkan memberikan keuntungan positif dan baik terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patimah (2015) berdasarkan hasil analisis statistik menunjukkan kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri sekota Bandar Lampung dipengaruhi oleh pelaksanaan seleksi dengan hasil pengaruh signifikan. Sama halnya menurut Dewi (2017) menunjukkan bahwa pengaruh antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kuta mempunyai hubungan yang sangat kuat.

SIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah mengguna SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian yaitu Proses rekrutmen memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, hal ini dapat diartikan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Meat Preparation pada PT. Orsoindo Sejahtera, dan Seleksi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, hal ini dapat diartikan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Meat Preparation pada PT. Orsoindo Sejahtera.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu selama proses penulisan. Ibu Aminar Sutra Dewi, SE, M.Si selaku Ketua STIE"KBP" padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, Tengku Ariefanda, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. 2017. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja." In *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, , 246–53.
- Dewi, A.A. Inten Suastika. 2017. "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan Dan Kinerja Karyawan." In *Journal.Undiknas.Ac.Id*, , 4–7. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/viewFile/329/282>.
- Ellyta, Yullyanti. 2009. "Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Kinerja Pegawai Di Sekretariat Jenderal Desdm Dengan Metode Sem." In *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, , 131–39.
- Ghozali, Moch. 2014. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Expedisi Di Surabaya." *Ilmu & Riset Manajemen*.
- Lubis, B., & Yusra, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Balai Perlindungan Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Barat. *Academic Conference For Management*, 2.
- Marlius, D. Vebrian, A. (2020).Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, Vol. 04, No. 02. Hal. 295-304. DOI:10.31575/jp.v4i2.277
- Nova Syafrina. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru." 8: 1–12.
- Nugroho, Elfianto. 2011. *Jurnal Akuntansi* "Analisis Pengaruh Likuiditas, Pertumbuhan Penjualan, Perputaran Modal Kerja, Ukuran Perusahaan Dan Leverage Terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Pada BEI Pada Tahun 2005 – 2009)."
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. *Academic Conference For Management* 2.
- Savitri, Nurjanah, Petra Paulus Tarigan, and Refdilzon Yasra. 2013. "Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT . SIIX Electronics Indonesia." In , 104–16.
- Siti Patimah. 2015. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) Sekota Bandar Lampung." In *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, , 165–90.
- Susanto dkk. 2002. "Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal." 2017.
- Yulasmu. 2016. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan." In *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, , 68–76.