

## PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. SINARMAS PEMATANGSIANTAR

**SYAFRIZAL**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun (USI)  
Jalan Sisingamangaraja No. 1 Pematangsiantar  
zhalasking0@gmail.com

**Dr. Pinondang Nainggolan, SE, M.Si**

**Resna Napitu, SE, M.Si**

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun (USI)

**Abstrak :** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diolah dari hasil pengisian kuesioner yang telah diedarkan ke seluruh karyawan, dalam hal ini pimpinan cabang pada PD. Sinarmas Pematangsiantar dan staf perusahaan yang berjumlah 32 orang mulai dari administrasi, *marketing* dan kolektor yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur dan buku-buku.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi dalam uji hipotesis secara parsial (uji t) bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , begitu juga dengan variabel seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $0,025 < 0,05$ . Selanjutnya dengan uji bersama (uji F) bahwa secara bersama variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dalam uji determinasi ( $R^2$ ) menyatakan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 71,4%.

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

*Abstract :* The purpose of this study was to determine how much influence the recruitment and selection process on employee performance in PD. Sinarmas Pematangsiantar. The data used in this study are primary data and secondary data. Primary data is data that is processed from the results of filling out a questionnaire that has been circulated to all employees, in this case the branch leadership at PD. Sinarmas Pematangsiantar and company staff totaling 32 people ranging from administration, *marketing* and collectors according to the needs in this study. While secondary data obtained from data sources obtained by reading, studying and understanding through other media sourced from literature and books.

The results of this study indicate that recruitment and selection in the partial hypothesis test (t test) that the recruitment variable (X1) has a significant effect on employee performance (Y) where  $t_{count} > t_{table}$  and significant  $0.001 < 0.05$ , as well as the selection variable (X2) significantly influence employee performance (Y) where

*t<sub>count</sub> > t<sub>table</sub> and significant 0.025 < 0.05. Furthermore, with the joint test (F test) that the recruitment variable (X1) and selection (X2) together had a significant effect on employee performance (Y) with  $F_{count} > F_{table}$  or significant 0,000 < 0.05. In the determination test ( $R^2$ ) states that the recruitment and selection variables affect employee performance variables by 71.4%.*

**Keywords :** *Recruitment, Selection, Employee Performance.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Manusia merupakan suatu unsur yang sangat terpenting dalam suatu organisasi. 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.

Untuk mendapatkan SDM yang handal, professional, dan amanah maka perlu adanya proses rekrutmen dan seleksi yang tepat. Rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motivasi kemampuan, keahlian dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya di dalam rencana kepegawaian.

Alasan sebuah perusahaan melakukan proses rekrutmen karena berdirinya organisasi baru, adanya perluasan (*ekspansi*) kegiatan organisasi, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain, adanya pekerja yang berhenti baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat, adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun dan adanya pekerja yang meninggal dunia.

Tujuan umum rekrutmen yaitu menyediakan calon karyawan yang memenuhi syarat bagi perusahaan. Sedangkan arti penting dari proses rekrutmen antara lain agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, untuk menentukan kebutuhan rekrutmen perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang berkaitan dengan perubahan besar dalam perusahaan, perencanaan SDM, pekerjaan desain dan analisa jabatan, untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam, untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya, untuk membantu mengurangi keluarnya

karyawan yang belum lama bekerja, untuk mengoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan, untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja, serta untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan terhadap program-program tindakan afirmatif dan pertimbangan hukum dan sosial lain menurut komposisi tenaga kerja.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen, maka untuk mendapatkan karyawan yang baik, handal, bermutu dan sesuai jumlah yang dibutuhkan perusahaan, maka diperlukan adanya proses seleksi. Penyeleksian adalah pemilihan.

Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakterjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.

Proses seleksi bertujuan untuk mempertemukan syarat-syarat yang diinginkan dengan orang yang akan diterima menjadi karyawan yang dapat bekerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan sesuai dengan yang tertera pada uraian jabatan, sehingga semboyan daripada the right man on the right place akan menjadi kenyataan.

Besarnya pelamar kerja di berbagai bidang mengharuskan sebuah perusahaan atau instansi untuk mengadakan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang memiliki sumber daya yang mumpuni. Sehingga Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan atau instansi merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Sehingga diperlukan tenaga kerja atau SDM yang baik bagi perusahaan atau instansi. Perusahaan atau instansi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi pada suatu organisasi dapat menentukan kemajuan dalam segi kinerja pegawai pada organisasi. Pada PD. Sinarmas kota Pematangsiantar dalam hal penerimaan karyawan banyak mengabaikan proses rekrutmen dan seleksi ini. Dimana PD. Sinarmas dalam penerimaan karyawan hanya mencantumkan surat lamaran kerja

dan dilakukan *interview* langsung oleh pimpinan cabang dan dari hasil *interview* itu bisa diputuskan bagi pelamar kerja diterima atau tidak. Karena untuk menjadi karyawan di PD. Sinarmas sebagai *marketing* yang menjadi prioritasnya bagi pelamar kerja dituntut untuk bisa berjualan produk PD. Sinarmas yaitu berupa alat masak yang diberi merek dagang Hakasima.

Kriteria calon karyawan yang sesuai kebutuhan organisasi akan menghasilkan karyawan yang baik, karena karyawan tersebut akan menentukan pelayanan yang baik pula untuk konsumen. Untuk itu dibutuhkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik demi mendapatkan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam judul adalah bagaimana menentukan orang yang tepat untuk mengisi suatu jabatan yang kosong pada PD. Sinarmas kota Pematangsiantar. Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Sinarmas Kota Pematangsiantar”**.

## **2. LANDASAN TEORI Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang diperlakukan dan ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Rekrutmen disusun melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci. (Priansa, 2014 : 92).

Penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlakukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (Mangkunegara, 2015:33)

### **Seleksi**

Seleksi (*selection*) adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan-karyawan berkualitas, sulit bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan (Bangun, 2012:159)

Seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi (Ardana dalam Sumual, 2017:42).

## Kinerja

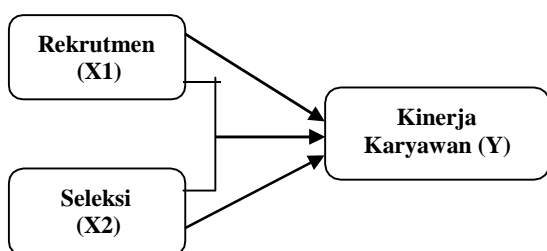
Kinerja berasal dari kata “kerja” atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *performance* yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan, perbuatan dan prestasi. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI:570), kinerja diartikan dengan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Recruitment*) (Kinerja, 2012:231)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

### 3. METODE PENELITIAN Kerangka Pemikiran

Pelaksanaan rekrutmen yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia (MSDM) yang dibuat oleh perusahaan akan membantu perusahaan untuk mengetahui posisi yang akan direkrut, proses seleksi dibuat untuk memperoleh karyawan yang berpotensi dan tepat untuk menduduki posisi yang luang, dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan akan membantu peningkatan skill dan kemampuan karyawan sehingga kinerja dan prestasi mereka meningkat dan tujuan perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan studi kasus di PT. Dian Bahari Sejati dapat dilihat pada gambar paradigma dibawah ini :



Gambar : Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

1.	<ul style="list-style-type: none"><li>• <math>H_0 = 0</math> yaitu tidak ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PD. Sinarmas Pematangsiantar.</li><li>• <math>H_a \neq 0</math> yaitu ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PD. Sinarmas Pematangsiantar.</li></ul>
2.	<ul style="list-style-type: none"><li>• <math>H_0 = 0</math> yaitu tidak ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PD. Sinarmas Pematangsiantar.</li><li>• <math>H_a \neq 0</math> yaitu ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PD. Sinarmas Pematangsiantar.</li></ul>

- |    |   |
|----|---|
| 3. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <math>H_0 = 0</math> yaitu tidak ada pengaruh secara bersama-sama rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PD. Sinarmas Pematangsiantar.</li> <li>• <math>H_a \neq 0</math> yaitu ada pengaruh secara bersama-sama rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PD. Sinarmas Pematangsiantar.</li> </ul> |
|----|---|

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Dalam penelitian ini jumlah populasi sebanyak 32 orang dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan PD. Sinarmas kota Pematangsiantar sebanyak 32 orang.

### Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa Analisis Deskriptif jenis Kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode *positivistic* karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2017:7).

### Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PD. Sinarmas kota Pematangsiantar yang beralamat di Jalan H. Adam Malik No.100 Kelurahan Simarito, Kecamatan Siantar Barat, Kota Pematangsiantar. Penelitian ini dimulai pada Bulan April 2020 sampai Juni 2020.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik Regresi Linear Berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Untuk menguji hipotesis

tersebut, maka persamaan regresi yang digunakan :

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

Keterangan :

= Konstanta dari keputusan regresi

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel X1

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel X2

$X_1$  = Rekrutmen (*independen*)

$X_2$  = Seleksi (*independen*)

$Y$  = Kinerja Karyawan (*dependen*)



## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan maka diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan dinyatakan *valid*. Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel proses rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$ ) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status *valid*, yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf signifikan  $= 0,05$  atau  $\text{sig.}(2\text{-tailed}) < 0,05$ .

Selanjutnya butir instrumen yang *valid* diuji reliabilitasnya. Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten inter item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai  $r_{hitung}$  mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika 0,60. Hasil penelitian uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Ket.
Rekrutmen ( $X_1$ )	0,725	Reliabel
Seleksi ( $X_2$ )	0,764	Reliabel
Kinerja karyawan ( $Y$ )	0,706	Reliabel

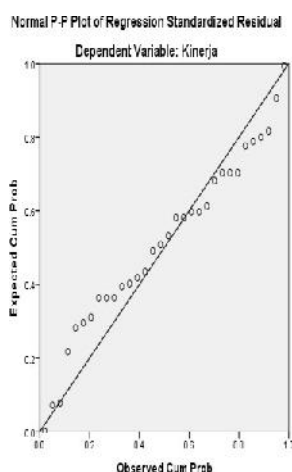
Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Dengan demikian variabel (Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk menghasilkan suatu model penelitian yang baik, analisis *regresi* memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Apabila terjadi penyimpangan dalam pengujian asumsi klasik perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu, pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedasitas, uji linearitas dan uji autokorelasi.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependen* dan variabel *independen* mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan *Grafik Normal P-P Plot* dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai  $\text{sig} > 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar Grafik Normalitas P-Plot Berdasarkan *grafik normal P-Plot*

didasar menunjukkan jika sebaran data berada pada posisi disekitar daerah garis lurus dan mengikuti garis diagonal yang membentuk garis miring dari arah kiri ke kanan atas yang menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

### Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87147520
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.113
	Negative	-.151
Kolmogorov-Smirnov Z		.852
Asymp. Sig. (2-tailed)		.462

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,462 > 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinieritas

Tujuan digunakannya uji multikolinieritas dalam penelitian adalah untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar Variabel bebas (*Independent*) dalam suatu model regresi linier berganda. Model regresi yang baik seharusnya “tidak terjadi” korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *Tolerance*.

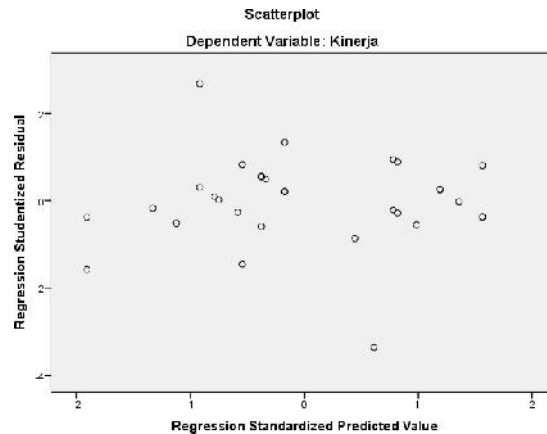
Tabel Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Rekrutmen	.423	2.364
Seleksi	.423	2.364

Berdasarkan tabel diatas pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Rekrutmen dan Seleksi adalah  $0,423 > 0,10$ . Sementara, nilai VIF untuk Variabel Rekrutmen dan Seleksi adalah  $2,364 < 10,00$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis *scatter plot* adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas.



Gambar Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan gambar diatas, titik-titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0 dan menyebar secara acak dan merata diatas sumbu X dan Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

### 4. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Tabel Hasil Uji Linearitas Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja Rekrutmen	* Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.449

Tabel Hasil Uji Seleksi dengan Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sig.
(Combined)			.000
Kinerja Seleksi	* Between Groups	Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.713

Berdasarkan tabel diatas dalam pengambilan keputusan uji linearitas diperoleh nilai *Sig. Deviation from Linearity* pada variabel Rekrutmen sebesar  $0,449 > 0,05$  dan *Sig. Deviation from Linearity* variabel Seleksi sebesar  $0,713 >$  Tabel Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 <sup>a</sup>	.732	.714	.901	2.340

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Kriteria tidak terjadi autokorelasi jika DW berada pada kondisi  $dU < DW < 4-dU$ . Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,340 dengan menggunakan nilai signifikan  $=0,05$ . Jumlah sampel (n) sebanyak 32, dan jumlah variabel *independen* sebanyak 2 dan variabel

0,05 artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Rekrutmen dan Seleksi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan kriteria penerimaan atau penolakan yang akan dibuat dengan nilai dL dan dU yang ditentukan berdasarkan jumlah variabel bebas dalam model regresi (k) dan jumlah sampelnya (n). Nilai dL dan dU dapat dilihat pada tabel DW dengan tingkat signifikan (*error*) 5% ( $\alpha=0,05$ ). *dependen* 1 jadi (k) sebanyak 3, maka pada tabel Durbin-Watson akan didapat nilai dL sebesar 1,2437 dan nilai dU sebesar 1,6505. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai dU (1,6505) < DW (2,340) < 4-dU (2,3495) sehingga dapat ditentukan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Tabel Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4.311	2.567	
1 Rekrutmen	.537	.142	.560
Seleksi	.296	.125	.349

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel rekrutmen sebesar 0,537 untuk variabel seleksi sebesar 0,296 dengan konstanta sebesar 4,311 sehingga model persamaan regresi yang di peroleh adalah sebagai berikut

$$Y = 4,311 + 0,537X_1 + 0,296X_2$$

Koefisien-koefisien hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 4,311 hal tersebut dapat menjelaskan bahwa, jika variabel rekrutmen dan seleksi dianggap tidak ada maka kinerja karyawan (Y) bernilai 4,311.
- b. Nilai koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,537 bernilai positif artinya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif. Sehingga jika skor rekrutmen meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- c. Nilai koefisien regresi seleksi sebesar 0,296 bernilai positif artinya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif. Sehingga jika skor seleksi meningkat maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji t (parsial), uji F (Simultan) dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### A. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variabel *dependent*. Uji ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Tabel Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.680	.104
1 Rekrutmen	3.789	.001
Seleksi	2.361	.025

Besarnya angka  $t_{\text{tabel}}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  yang berarti  $32-2=30$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,697. Berdasarkan tabel 20 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

#### a. Variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 3,789 dan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,697 maka ( $3,789 > 1,697$ ) dan nilai signifikan ( $0,001 < 0,05$ ). dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi positif atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau membaiknya proses rekrutmen maka akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

### b. Variabel Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel seleksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.361 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 maka ( $2.361 > 1,697$ ) dan nilai signifikan ( $0,025 < 0,05$ ). dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai hitung positif, artinya pengaruh yang terjadi positif, atau dapat diartikan semakin meningkatnya atau membaiknya proses seleksi maka akan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan.

### B. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Sinarmas secara simultan. Caranya dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

Perlu diketahui pada penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 32 orang dan variabel keseluruhan (k) adalah 3 sehingga diperoleh :

A. df (pembilang)  $k-1 \rightarrow 3-1 = 2$

B. df (penyebut)  $n-k \rightarrow 32-3 = 29$  Dilihat dari F tabel dengan

ketentuan diatas (2:29) didapat F tabel 3,33. Hasil uji secara simultan (F) sebagai berikut :

Tabel Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	64.331	2	32.166	39.620	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	23.544	29	.812		
Total	87.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,620  $> F_{tabel}$  sebesar 3,33 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut memenuhi kriteria yang menyatakan bahwa hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. Sinarmas.

### C. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koesfisien determiansi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan



pengaruh serentak variabel- variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 <sup>a</sup>	.732	.714	.901

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas hasil Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diketahui berpengaruh dari kedua variabel *independent* (Rekrutmen dan Seleksi) terhadap variabel *dependent* (Kinerja Karyawan) yang di nyatakan dalam nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,714 (71,4%). Artinya bahwa sebesar 71,4% variabel *independent* (rekrutmen dan seleksi) dapat mempengaruhi variabel *dependent* (kinerja karyawan). Sementara sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel *independent* lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PD. Sinarmas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan ( $0,001 < 0,05$ ). Diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,789 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 maka ( $3,789 > 1,697$ ), Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Sinarmas Pematangsiantar dapat diterima.
2. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PD. Sinarmas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan ( $0,025 < 0,05$ ). Diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.361 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,697 maka ( $2.361 > 1,697$ ),. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Sinarmas Pematangsiantar dapat diterima.
3. Hasil pengujian membuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. Sinarmas Pematangsiantar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 39,620  $> F_{tabel}$  sebesar 3,33 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka hipotesis yang menyatakan secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD. Sinarmas Pematangsiantar dapat diterima.
4. Hasil pengujian berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,714 (71,4%). Artinya bahwa sebesar 71,4% variabel *independent* (rekrutmen dan seleksi) dapat mempengaruhi variabel *dependent* (kinerja karyawan). Sementara sebesar 28,6% dipengaruhi oleh variabel *independent* lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan setelah ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat memberi saran sebagai berikut :

### **1. Bagi Pihak PD. Sinarmas Pematangsiantar**

- a. Proses rekrutmen yang dilakukan pada PD. Sinarmas Pematangsiantar sudah baik, akan tetapi hendaknya proses rekrutmen dipertahankan atau lebih dikembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan agar menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.
- b. Proses seleksi yang dilakukan pada PD. Sinarmas Pematangsiantar sudah baik, akan tetapi hendaknya proses seleksi dipertahankan atau lebih ditingkatkan proses seleksinya agar mendapatkan calon-calon karyawan dengan kriteria yang dibutuhkan PD. Sinarmas Pematangsiantar.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Kinerja yang dimiliki PD. Sinarmas Pematangsiantar tidak hanya dipengaruhi faktor Rekrutmen dan Seleksi saja tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja tersebut.

Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas jangkauan penelitian dengan menambah variabel independen bebas lainnya seperti Motivasi, Kepemimpinan, Kualitas produk dan Kepuasan konsumen sehingga untuk mendapatkan penelitian yang lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset
- M.Irfan, 2018. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumsel Babel Syariah KC.Palembang. (<http://eprints.radenfatah.ac.id/3361/1/M.%20Irfan%20%2814180113%29.pdf>). Diakses pada 15 Mei 2020
- Poernomo,Hadi. 2019. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo*. (<https://media.neliti.com/media/publications/280007-pengaruh-rekrutmen-dan-seleksi-terhadap-9d8afcd7.pdf>). diakses pada 4 Juli 2020.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Riana, Anita Ulfa. 2016. *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan RSU Fastabiq Sehat Pku Muhammadiyah Pati*. (<http://eprints.walisongo.ac.id/6295/1/122411061.pdf>) diakses pada 4 Juli 2020.
- Rothwell, William J and Dubois, 2014. *Competency –Based Human Resource Management*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi kedua)*. CV. R.A.De.Rozarie
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Pt.
- Rajagrafindo Persada. Jakarta Yulasmi, 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan*".(<http://lppm.upiyptk.ac.id/majalahilmiah/index.php/majalahilmiah/article/viewFile/33/27>) diakses pada 15 Mei 2020.