

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 2, No. 2, Mei 2025
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan

Nada Putri¹, Chotamul Fajri²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: nadaputri051999@gmail.com¹ dosen01717@unpam.ac.id²

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT Tanikaya Multi Sarana in Pasar Minggu, South Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 93 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The population in this study were employees of PT Tanikaya Multi Sarana in Pasar Minggu, South Jakarta and the total sample size was 93 respondents. Data collection methods are through questionnaires with a Likert scale, observation, and literature study. The results of this research are that recruitment has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 40.8% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(7.927 > 1.986)$. Selection has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination value of 48.9% and hypothesis testing obtained t count $>$ t table or $(9.337 > 1.986)$. Recruitment and selection simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.525 + 0.231X_1 + 0.456X_2$, the coefficient of determination value is 52.4% while the remaining 47.16% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(49.564 > 2.710)$.

Keywords: Recruitment; Selection; Employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 93 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan dan jumlah sampel jenuh berjumlah 93 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,927 > 1,986)$. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(9,337 > 1,986)$. Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,525 + 0,231X_1 + 0,456X_2$, nilai koefisien determinasi sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,16% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau $(49,564 > 2,710)$.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset suatu organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang

diharapkan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik yang mampu mendukung manajemen perusahaan dalam mencapai visi dan misinya secara baik.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting untuk mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Kinerja karyawan yang termasuk kategori sangat baik tentunya menjadi salah satu yang ingin dicapai setiap perusahaan. Ini artinya memiliki karyawan dengan kinerja yang sangat baik dapat memudahkan manajemen dalam memimpin perusahaan ke tingkat selanjutnya. Sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki memiliki kinerja yang kurang baik akan memperlambat capaian kinerja secara keseluruhan.

PT Tanikaya Multi Sarana merupakan perusahaan produsen dan distributor mesin-mesin modern sejak tahun 2014 untuk bidang pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan dan pengolahan hasil. Berdiri dengan semangat dan tekad untuk menciptakan produk-produk yang berkualitas dan memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pelanggan di seluruh Indonesia.

PT Tanikaya Multi Sarana menilai kinerja karyawan dengan tujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang bersangkutan. Melalui penilaian kinerja tersebut, perusahaan atau personalia akan lebih mudah untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, perilaku, kekuatan dan kelemahan yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan evaluasi serta penilaian kinerja karyawan dilakukan harus dengan transparan, agar karyawan mengetahui bahwa penilaian yang dilakukan tidak hanya berdasar pada rasa suka atau tidak suka pada karyawan yang bersangkutan. Karyawan sendiri juga merasa bahwa evaluasi yang dilakukan secara rutin dampak positif untuk motivasi kerja mereka.

Sejauh ini kondisi kinerja di PT Tanikaya Multi Sarana masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Setiap perusahaan memiliki cara dan metode dalam melakukan pengukuran kinerja serta cara dalam upaya meningkatkan performa kinerja karyawannya, mengingat dengan melakukan penilaian kinerja maka dapat diketahui indikator yang masih perlu ditingkatkan dan indikator mana yang perlu dipertahankan.

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT Tanikaya Multi Sarana tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1: Data Kinerja Karyawan PT Tanikaya Multi Sarana Tahun 2021-2023

Aspek Penilaian	Target (%)	2021	2022	2023
		1. Kuantitas Kerja	78,2%	68,8%
2. Kualitas Kerja	100%	82,4%	77,5%	72,6%
3. Kedisiplinan	100%	81,5%	79,3%	77,5%
4. Kerjasama	100%	88,6%	86,5%	80,2%
5. Tanggung jawab	100%	83,5%	74,2%	72,3%
6. Motivasi	100%	80,0%	79,2%	75,3%
7. Penyesuaian Diri	100%	87,5%	83,5%	80,0%
8. Pemecahan Masalah	100%	78,5%	75,5%	74,2%
Capaian Rata-rata		82,5%	78,1%	75,1%
Kriteria		Cukup	Cukup	Cukup

Sumber: PT Tanikaya Multi Sarana, 2024 (diolah)

Berdasarkan data pada tabel di atas, kinerja yang diukur dari beberapa aspek penilaian, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, motivasi, penyesuaian diri dan pemecahan masalah.

Capaian kinerja pada tahun 2021 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai sebesar 82,5% atau pada tataran kriteria baik meskipun tidak mencapai target. Kemudian pada tahun 2022 capaian kinerja mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 78,1% atau kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari

tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 78,1% atau termasuk kategori cukup. Selanjutnya pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 75,1% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, penulis menduga sebagai akibat dari rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam rangka menjaring calon karyawan kurang efektif.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan.

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen.

Penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis juga menduga sebagai akibat dari proses seleksi yang masih belum baik. Sudah tentu proses seleksi hendaknya mampu dilakukan dengan baik dan tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan selama proses seleksi ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam menyiapkan tenaga kerja yang akan melakukan proses seleksi sehingga dalam hal ini SDM nya harus memenuhi kualifikasi, keahlian, kemampuan, pendidikan dan pengalamannya. Dan juga harus mempunyai loyalitas, moral dan etika yang baik. Supaya tidak terjadi proses seleksi yang lebih mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan perusahaan.

Proses rekrutmen bertujuan untuk menarik calon karyawan baru agar berminat untuk melamar atau memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Jika dalam proses rekrutmen kurang memadai dan berjalan lambat maka bisa berdampak terhadap kinerja karyawan setelah karyawan tersebut sudah bekerja. Karena proses rekrutmen adalah tahap paling awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka proses ini harus dilaksanakan dengan baik. Proses rekrutmen yang dilaksanakan dengan baik, akan membantu perusahaan untuk memperoleh serta mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Metode

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebar kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Rekrutmen (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Rekrutmen (X_1)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,343	0,204	Valid
KX1-2	0,456	0,204	Valid
KX1-3	0,328	0,204	Valid
KX1-4	0,432	0,204	Valid
KX1-5	0,690	0,204	Valid
KX1-6	0,406	0,204	Valid
KX1-7	0,705	0,204	Valid
KX1-8	0,732	0,204	Valid
KX1-9	0,653	0,204	Valid
KX1-10	0,366	0,204	Valid
KX1-11	0,495	0,204	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 93 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 93 - 2 = 91$ maka didapat r tabel sebesar 0,204. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel rekrutmen dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,204$.

Pengujian Validitas Variabel Seleksi (X_2)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Seleksi (X_2)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,487	0,204	Valid
KX2-2	0,527	0,204	Valid
KX2-3	0,447	0,204	Valid
KX2-4	0,407	0,204	Valid
KX2-5	0,451	0,204	Valid
KX2-6	0,406	0,204	Valid
KX2-7	0,601	0,204	Valid
KX2-8	0,544	0,204	Valid
KX2-9	0,474	0,204	Valid
KX2-10	0,396	0,204	Valid
KX2-11	0,607	0,204	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel seleksi dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $> r$ tabel, $(n-2) = 93-2 = 91$ yaitu 0,204. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,530	0,204	Valid
KY-2	0,334	0,204	Valid
KY-3	0,405	0,204	Valid
KY-4	0,471	0,204	Valid
KY-5	0,610	0,204	Valid
KY-6	0,435	0,204	Valid

KY-7	0,612	0,204	Valid
KY-8	0,556	0,204	Valid
KY-9	0,612	0,204	Valid
KY-10	0,339	0,204	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, $(n-2) = 93-2 = 91$ yaitu 0,204. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X_1)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,705	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel rekrutmen dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,705 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (X_2)

Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,675	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel seleksi dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,675 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,649	10

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,649 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal.

Tabel 8: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

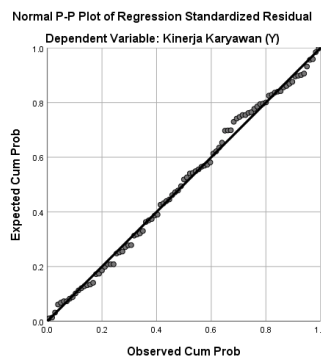
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44455150
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.042
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikannya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:

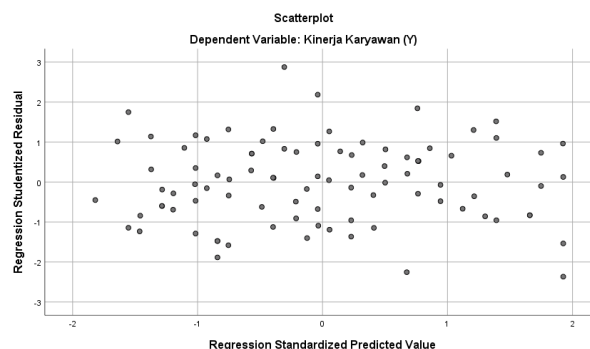


Sumber: Pengolahan Data, 2024
Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel rekrutmen (X_1), seleksi (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2024

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Rekrutmen (X_1)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 9: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.714	2.795		5.981	.000
	Rekrutmen (X_1)	.538	.068	.639	7.927	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,927 > 1,986$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Seleksi (X_2)

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Seleksi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.428	2.832		4.389	.000
	Seleksi (X_2)	.639	.068	.699	9.337	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,337 >$

1,986), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (rekrutmen dan seleksi) terhadap variabel dependen nya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F tabel yaitu:

$(df = k-1) = df1 = 3-1 = 2$ dan $(df2 = n - k) = 93 - 3 = 90$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari 90 = 2,710 dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 11: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Rekrutmen (X_1) Dan Seleksi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.535	2	302.768	49.564	.000 ^b
	Residual	549.777	90	6.109		
	Total	1155.312	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(49,564 > 2,710)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Rekrutmen (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Yulasma (2019:71) “Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Sumber rekrutmen, Metode rekrutmen, Hambatan rekrutmen, Media rekrutmen, Waktu dan biaya yang digunakan.

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 7,927$ sedangkan $t_{tabel} = 1,986$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yuli Wahyudi (2023) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mitra Swasembada di Jakarta Selatan, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa rekrutmen berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 14,822 + 0,637X$ dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,2% serta uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,604 > 1,992$).

Pengaruh Seleksi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Yulasma (2019:71) “Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari sekelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu”. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Pendidikan, Keterampilan, Minat, Pengalaman.

Berdasarkan hasil analisis, variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 9,337$ sedangkan $t_{tabel} = 1,986$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Rahman Safiih (2021) Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,028 + 0,766X$ dan kontribusi pengaruh sebesar 55,6% serta uji hipotesis diperoleh $sig. 0,000 < 0,05$.

Pengaruh Rekrutmen (X_1) Dan Seleksi (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kartodikromo, Tewal, & Trang (2017: 366) “kinerja ialah karakteristik atau nilai tertentu yang dipakai guna mengukur keluaran dari sebuah aktivitas”. Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Kerjasama, Tanggung jawab.

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($49,564 > 2,710$) dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Reni Hindriari (2018) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{table}$ atau $28,330 > 2,740$

Simpulan

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,927 > 1,986$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.
2. Secara parsial seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,337 > 1,986$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a2} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.
3. Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($49,564 > 2,710$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tanikaya Multi Sarana di Pasar Minggu Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2017. Customer Service Excellent. PT Raja Grafindo Persada. Depok
- Mangkunegara (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Reni Hindriani (2018) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. Jurnal Jenius Vol.2 No.1. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.
- Rivai (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. Coulter. Mary. 2016. Management, 11th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sugiyono (2020). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Cv Alfabeta.
- Sutrisno. Edi (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yulasmı, Yulasmı. "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan." *MAJALAH ILMIAH UPI-YPTK* 23.1 (2016).
- Yuli Wahyudi (2023) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mitra Swasembada di Jakarta Selatan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Vol.9 No.12. ISSN: 2089-5364. Universitas Pamulang.