

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DUA BAROKAH SEJAHTERA (D'BRO CHICKEN&BURGER) KOTA DEPOK

Newa Safitri¹, Ading Sunarto²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ safitrinewa@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02153@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT Dua Barokah Sejahtera (D'Bro Chicken&Burger) Depok City. The method used is descriptive quantitative. The sampling technique used Saturated Samples and obtained a sample of 60 respondents. The data analysis method uses regression tests, correlation coefficients, coefficients of determination, t tests and F tests. The results of this research show that there is an influence of recruitment on employee performance at PT Dua Barokah Sejahtera (D'Bro Chicken & Burger) Depok City, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 9.861 + 0.790X$. The correlation value is 0.724. The determination value of R Square is 52.5%, the calculated t value > t table or $7.999 > 2.002$. This is reinforced by a significance value < 0.050 or $0.000 < 0.05$. There is an influence of selection on employee performance, this is proven by the simple linear regression equation $Y = 22.944 + 0.498 X$. The correlation value is 0.498. The R Square determination value is 24.8%, the t value > t table or $4.374 > 2.002$. This is also reinforced by the significance value < 0.050 or $0.000 < 0.05$. Simultaneously, there is an influence of Recruitment and Selection on Employee Performance. This can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 13.142 + 0.139X1 + 0.442 X2$. The correlation value is 0.725. The R Square determination value is 52.6%, the calculated F value > F table or $31.621 > 3.16$, this is also reinforced by the significance < 0.050 or $0.000 < 0.05$.

Keywords: Recruitment; Selection; Employee Performance.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dua Barokah Sejahtera (D'Bro Chicken & Burger) Kota Depok. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Dua Barokah Sejahtera (D'Bro Chicken & Burger) Kota Depok, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 9.861 + 0.790X$. Nilai korelasi sebesar 0,724. Nilai determinasi R Square sebesar 52,5% nilai *t hitung* > *t tabel* atau $7,999 > 2,002$. Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 22.944 + 0.498 X$. Nilai korelasi sebesar 0.498. Nilai determinasi R Square sebesar 24,8% nilai *t hitung* > *t tabel* atau $4,374 > 2,002$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $0,000 < 0,05$. Secara Simultan terdapat pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat dibuktikan

dari persamaan regresi linier berganda $Y = 13,142 + 0,139X_1 + 0,442 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,725. Nilai determinasi R^2 sebesar 52,6% nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $31,621 > 3,16$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi; Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Pada persaingan era industri 4.0 perkembangan perusahaan jasa yang ada di Indonesia mengalami kemajuan. Baik dari segi persaingan kualitas pelayanan dan peningkatan kualitas produk serta keunggulan sumber daya manusia yang kompetitif. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat penting, terutama bagi perusahaan jasa yang sangat mengandalkan kualitas karyawan mereka untuk memberikan layanan terbaik. Untuk mengelola sumber daya manusia dengan efektif, diperlukan sinergi antara karyawan, manajemen, dan sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor penting dalam organisasi. Adapun bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. D'bro Chicken & Burger merupakan restoran cepat saji dibawah naungan manajemen PT Dua Barokah Sejahtera. PT Dua Barokah Sejahtera sebuah Perusahaan F&B yang ahli dalam memenuhi selera masyarakat ini sudah berdiri lebih dari 5 tahun Sebagai mikro kecil menengah, D'Bro Chicken & Burger senantiasa bertekad untuk memenuhi harapan selera dan hasrat masyarakat. D'Bro terus berkembang secara variasi menu dan jumlah outlet sehingga D'Bro Chicken & Burger semakin dekat di hati masyarakat dan senantiasa membuka peluang kemitraan bagi siapa saja untuk bergabung agar sama-sama tumbuh besar.

Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan maupun instansi. Di dalam sebuah perusahaan maupun instansi sangat sangat memperhatikan kinerja pegawai atau kinerja pegawainya karena sangat penting untuk tercapainya tujuan perusahaan maupun instansi tersebut. Menurut Mangkunegara (2022:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

kinerja karyawan berperan penting dimana jika kinerja karyawan berhasil akan sangat dapat menguntungkan perusahaan karena hasil kinerja yang dihasilkan baik kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya didasarkan atas pengalaman, kesungguhan dan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah proses rekrutmen yang sesuai dengan standar perusahaan. Perekrutan harus dilakukan secara selektif untuk menghasilkan karyawan berkualitas. Oleh karena itu, semakin efektif pelaksanaan rekrutmen, semakin besar kemungkinan perusahaan mendapatkan karyawan yang diinginkan.

Menurut Badriyah (2017:88) Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan baru yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama di lingkungan perusahaan, hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam menerima seseorang untuk dipekerjakan di perusahaan. Hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam menerima seseorang untuk dipekerjakan di perusahaan. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki atas dasar hasil test dan wawancara yang telah meneks lakukan.

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka dilakukan proses rekrutmen. Dalam proses rekrutmen memerlukan adanya proses seleksi yang efektif. Hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Proses rekrutmen akan dilanjutkan dengan seleksi untuk menentukan siapa yang akan ditempatkan terlebih dahulu, biasanya menggunakan sistem peringkat. Setiap perusahaan memiliki proses rekrutmen yang berbeda-beda, umumnya disesuaikan dengan kebutuhan posisi yang akan diisi.

Seleksi merupakan tahapan-tahapan khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Menurut Hasibuan (2022:28) seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih dan penentuan pelamar yang diterima untuk ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Hal ini bertujuan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang lebih baik dari karyawan yang telah bekerja lebih dahulu.

PT Dua Barokah Sejahtera (D'bro Chicken & Burger) Kota Depok merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Food & Beverage yang seharusnya memiliki tenaga kerja yang handal dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan secara baik. Tenaga kerja yang handal akan diraih dengan cara melakukan seleksi karyawan yang tepat sesuai dengan spesifikasi jabatan tertentu, yang menyesuaikan syarat-syarat teretentu yang harus dimiliki pelamar, seperti latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki serta pengalaman kerja.

Mengingat sangat pentingnya proses seleksi bagi perusahaan, maka proses seleksi harus dilakukan dengan obyektif. Karena dengan demikian proses seleksi akan berdampak pada perkembangan perusahaan sehingga setiap karyawan yang menempati jabatan tertentu dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Diharapkan dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT Dua Barokah Sejahtera (D'Bro Chicken & Burger) Kota Depok.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

R. Romadon, D. Prasada (2021) Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, dan Akuntansi) Vol. 4, no. 2, pp. 31-39. Universitas Pamulang. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan. Metode penelitian kuantitatif Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Supra Boga Lestari.

Ruby Nufa Ukhludia, Kemas Vivi Andayani (2021) Jurnal JIMAWA. Vol.1 No.2. ISSN:2775-6025. Universitas Pamulang. Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan Pada Koperasi Bmt Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang. Metode yang digunakan kuantitatif, Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana menunjukkan $Y = 6,9578 + 0,7432X$ dengan koefisien korelasi 0,6337 hubungan yang kuat. Adapun kontribusi yang terhadap kinerja sebesar 40,16%.

Indra Gunawan, Irfan Rizka Akbar Jurnal Of Research and Publication Innovation (2023) Vol.1 No. 4, ISSN 2985-4768, Universitas Pamulang. Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gama Group Tangerang. Metode yang digunakan kuantitatif, Rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6.886 + 0,382X_1 + 0,465X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi faktor lain.

Reni Hindriari(2018) Jurnal Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol.2, No.1, Universitas Pamulang. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. Metode yang digunakan kuantitatif, Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar $F_{hitung} > F_{tabel} (28,330 > 2,740)$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$

Ading Sunarto, Diva Aprianda (2021) Jurnal ARASTIMA. Vol.1, No.1, ISSN 2716-3652. Universitas Pamulang. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif, koefisien determinasi yang diperoleh nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,254, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 25,4% terhadap produktivitas.

Abdul Rahman Safiih(2021) Jurnal Ekonomi Efektif. Vol.3 No.2, Universitas Pamulang. Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Secure Parking Unit Superindo Di Tangerang. Metode yang digunakan kuantitatif, Hasil penelitian ini variabel proses seleksi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,416 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,790 dengan kriteria baik. Proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 12,028 + 0,766X$, dan nilai

koefisien korelasi 0,746 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,6%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Ady Andardinata, Andi Nonong Sunrawali, Dian Setiawan (2020) Jurnal Movere. ISSN : 2656-2790. Vol. 2, no. 2, STIE Tri Dharma Nusantara Makassar. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia Carrefour Panakukang Makassar. Metode yang digunakan kuantitatif, uji regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t, dimana $y = 26,531 + 0,389X$, $r = 0,487$, $r^2 = 0,237$ (23,7%), t hitung = 4,056 dan t tabel = 1,674. Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,983 > 1,674$) pada taraf nyata 0,05 (5%).

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r -hitung $>$ r -tabel maka instrumen dikatakan valid. Jika r -hitung $<$ r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif),

suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha.

$$rca = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St} \right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + bx + e$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Sugiyono (2017:277) “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel *dependen* bila nilai variabel *independen* dinaikan/diturunkan”.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

d. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memperediksi seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independen* menerangkan variasi variabel *dependen*.

Rumus analisis koefisien determinasi yaitu sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

e. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018:223) “uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variable independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk

memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9

Uji Validitas Rekrutmen (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	keterangan
X1.1	0,650	0,254	Valid
X1.2	0,646	0,254	Valid
X1.3	0,800	0,254	Valid
X1.4	0,637	0,254	Valid
X1.5	0,701	0,254	Valid
X1.6	0,607	0,254	Valid
X1.7	0,621	0,254	Valid
X1.8	0,715	0,254	Valid
X1.9	0,639	0,254	Valid
X1.10	0,452	0,254	Valid

Sumber : olah data spss 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel rekrutmen memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka dapat disimpulkan kuesioner variabel rekrutmen yang diajukan penelitian ini valid.

Tabel 4.10

Uji Validitas Seleksi (X2)

Pernyataan	rhitung	rtabel	keterangan
X2.1	0,745	0,254	Valid
X2.2	0,608	0,254	Valid
X2.3	0,760	0,254	Valid
X2.4	0,520	0,254	Valid
X2.5	0,610	0,254	Valid
X2.6	0,718	0,254	Valid
X2.7	0,673	0,254	Valid
X2.8	0,730	0,254	Valid
X2.9	0,660	0,254	Valid
X2.10	0,270	0,254	Valid

Sumber : olah data spss 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel seleksi memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka dapat disimpulkan kuesioner variabel seleksi yang diajukan penelitian ini valid.

Tabel 4.11
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Rhitung	rtabel	keterangan
Y.1	0,721	0,254	Valid
Y.2	0,738	0,254	Valid
Y.3	0,734	0,254	Valid
Y.4	0,764	0,254	Valid
Y.5	0,798	0,254	Valid
Y.6	0,811	0,254	Valid
Y.7	0,764	0,254	Valid
Y.8	0,693	0,254	Valid
Y.9	0,736	0,254	Valid
Y.10	0,788	0,254	Valid

Sumber : olah data spss 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel kinerja karyawan memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka dapat disimpulkan kuesioner variabel kinerja karyawan yang diajukan penelitian ini valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,844	0,60	Realibel
X2	0,835	0,60	Realibel
X3	0,915	0,60	Realibel

Sumber : olah data spss 26, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa semua variabel rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar (>) dari 0,60 maka dapat disimpulkan kuesioner variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dan dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya yaitu analisis Regresi.

c. Uji asumsi klasik

1. Uji normalitas

Tabel 4.13
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69932671
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.095
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.091 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : olahdata spss 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0.091** lebih besar dari kriteria minimum 0.05 (Ghozali, 2016:102), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

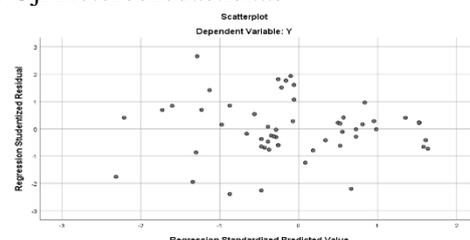
Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.142	3.762		3.493	.001		
X1	.139	.119	.044	9.593	.000	.532	1.879
X2	.442	.103	.467	4.295	.000	.532	1.879

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : olahdata spss versi 26

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak terjadi multikolinearitas antara masing-masing variabel independen, rekrutmen memiliki nilai tolerance sebesar 0,532 dan nilai VIF sebesar 1.879. Seleksi memiliki nilai tolerance sebesar 0,532 dan nilai VIF sebesar 1.879 di mana kedua nilai VIF variabel tersebut lebih kecil dari 10 kriteria uji multikolinearitas Ghozali (2016:112) dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari asumsi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Berdasarkan hasil gambar diatas dapat diketahui bahwa titik – titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara merata baik pada ruang positif maupun ruang negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji regresi linier

1. Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.18

Uji Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	9.861	4.202		2.347	.022
	X1	.790	.099	.724	7.999	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : olah data spss versi 26

Dari hasil pengujian seperti pada tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 9.861 + 0.790 X1$

Tabel 4.19

Uji Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	22.944	4.682		4.900	.000
	X2	.498	.114	.498	4.374	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Olah data Spss versi 26

Dari hasil pengujian seperti pada tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y=22.944+0.498X2$

2. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.20

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	13.142	3.762		3.493	.001
	X1	.139	.119	.044	9.593	.000
	X2	.442	.103	.467	4.295	.000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : olah data spss versi 26

Dari diatas dapat diketahui persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada kolom B, yang mana kolom B tersebut nilai konstan sebesar 13.142, Rekrutmen (X1) sebesar 0,139 dan seleksi (X2) sebesar 0,442 maka persamaan regresi linier berganda sebagai model penjelasan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan berikut: $Y = 8,118 + 0,713 (X1) + 0,110 (X2)$.

e. Uji koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

odel	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	724 ^a	.526	3.73662

a. Predictors: (Constant), (X1)

Sumber: Data diolah, 2024

nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,525. Artinya rekrutmen memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 52,5 % sedangkan sisanya sebesar 47,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

odel	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.498 ^a	.248	4.69924

a. Predictors: (Constant), (X2)

nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,248. Artinya seleksi memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 24,8% sedangkan sisanya sebesar 75,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Rekrutmen (X1) Dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

odel	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	725 ^a	.526	3.73667

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

nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,526. Artinya rekrutmen dan seleksi memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja

karyawan sebesar 52,6% sedangkan sisanya sebesar 47,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

f. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
Pengujian Hipotesis Secara Parsial
Rekrutmen (X¹) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
(Constant)	9.861	.202		2.347	.000
(X ¹)	.790	.724	.724	7.999	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan keterangan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut variabel rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7.999 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$).

Tabel 4.29
Pengujian Hipotesis Secara Parsial
Seleksi (X²) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
(Constant)	22.944	.202		4.900	.000
(X ²)	.498	.498	.498	4.374	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olah data Spss Versi 26

Berdasarkan keterangan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.374 > 2.002$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$).

Tabel 4.30
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	895.834	2	447.917	31.621	.000 ^b
Residual	807.416	57	14.165		
Total	1703.250	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X², X¹

Sumber : olah data Spss Versi 26

diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 31.621 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.16 ($31.621 > 3.16$) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ($0.001 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengamatan pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil penelitian Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 9.861 + 0.790 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,724 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, nilai determinasi sebesar 52,5% dan berdasarkan hasil uji t antara variabel rekrutmen dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.999 > 2.002$). Dengan demikian H^0 ditolak H^1 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi $Y = 22.944 + 0.498 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,498 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang, nilai determinasi sebesar 24,8% dan berdasarkan hasil uji t antara variabel rekrutmen dan kinerja karyawan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.374 > 2.002$). Dengan demikian H^0 ditolak H^2 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan,

dengan persamaan regresi $Y = 13.142 + 0.139 X_1 + 0.442 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,725 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat, dan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.621 > 3.16$). dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,525. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,526 atau 52,6% sedangkan sisanya 47,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian maka H^0 ditolak dan H^3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. *Jurnal Hummansi (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 23-33
- [2] Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31-54
- [3] Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
- [4] Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101
- [5] Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure ParkingUnit Superindo Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 255-261.
- [6] Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754-1765.
- [7] Sunarto, A., & Aprianda, D. (2021). Pengaruh rekrutmen dan Seleksi terhadap Produktivitas Kerja Guru pada Yayasan Pondok Indah Don Bosco Jakarta Selatan. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 106-116.
- [8] Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246-246
- [8] Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 164.
- [9] Ukhludia, R. N., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt Al-Muhajirin Barata (Al-Mubar) Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 1(2), 136-143