

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EXACOM SENTOSA ABADI

DWI PUTRI PARAMITA

dwi.paramita11@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

INDRI GUSLINA

indristimbudibakti@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Exacom Abadi Sentosa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh yang berjumlah 55 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sedangkan analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan: 1) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,726 atau 72,6%. 2) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,706 atau 70,6%. 3) Didapat Pvalue (sign) < 0,05 artinya H0 ditolak dan H1 diterima artinya ada pengaruh antara Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,820 atau 82,0%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: secara bersamaan pengaruh Rekrutmen dan Seleksi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci : *Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT. Exacom Abadi Sentosa. This study uses a quantitative descriptive method. The sampling technique in this study was a saturated sample of 55 respondents. The data collection technique used a questionnaire, while the data analysis used the analysis of Simple Linear Regression and Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that there is a positive and significant effect between Recruitment (X1) and Selection (X2) on Employee Performance (Y). Calculation results: 1) P-value (sign) <0.05 means that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between Recruitment (X1) on Employee Performance (Y) of 0.726 or 72.6%. 2) Obtained Pvalue (sign) <0.05, meaning that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between Selection (X2) on Employee Performance (Y) of 0.706 or 70.6%. 3) Obtained Pvalue (sign) <0.05, meaning that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that there is an influence between Recruitment (X1) and Selection (X2) on Employee Performance (Y) of 0.820 or 82.0%. Thus it can be concluded that: simultaneously the influence of recruitment and selection has an influence on employee performance.

Keywords: recruitment, selection, employee performance

PENDAHULUAN

Saat ini Indonesia sedang mengalami pandemi Covid-19 sehingga menimbulkan banyak perubahan – perubahan besar yang terjadi hampir di semua ini baik ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Dalam kondisi perekonomian saat ini, jumlah lowongan kerja yang ada tidak sebanding dengan banyaknya para pencari pekerjaan. Tentu saja hal seperti ini sangat memprihatinkan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan.

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara efektif dan seefisien mungkin. Perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap dapat bertahan dan berkembang.

Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang baik. Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama.

PT. Exacom Abadi Sentosa adalah perusahaan penjualan barang dan jasa yaitu menyediakan solusi layanan dan produk terpercaya meliputi cooling system, fire fighting system, power mechanical, measurement tool, security system, dll. Dengan merek daikin, dan gree yang berlokasi di jakarta. PT. Exacom Abadi Sentosa mengalami penurunan kinerja pada bagian teknisi atau bagian jasa yang terjun langsung ke lapangan karena masa pademi yang cukup lama sangat berpengaruh dengan berkurangnya karyawan dibagian teknisi perusahaan kewalahan dan susah mencari pegawai yang handal dan siap kerja.

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Exacom Abadi Sentosa?
2. Apakah terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Exacom Abadi Sentosa?
3. Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. Exacom Abadi Sentosa?

Menurut Ghazali (2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan PT. Exacom Abadi Sentosa. Jumlah populasi sebanyak 55 karyawan.

LANDASAN TEORI

Suharsimi Arikunto (2016:174) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud dengan menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Sehingga sampel penelitian ini adalah serjumlah 55 responden maka penulis mengambil seluruh populasi PT. Exacom Abadi Sentosa untuk dijadikan sampel.

Manajemen

Din Wahyudin (2015):“Menjelaskan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengatur dan mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengarahan dan pengendalian orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya”. Samuel Batlajery (2016) menjelaskan beberapa fungsi manajemen dalam mengembangkan tugas ini adalah:

1. Perencanaan; (Ikhwan, 2016: 132) perencanaan adalah suatu kegiatan untuk menetapkan aktivitas yang berhubungan 5W1H yaitu, apa (what) yang akan dilakukan, mengapa (why) hal tersebut dilakukan, siapa (who) yang melakukannya, dimana (where) melakukannya, kapan (when) dilakukan, dan bagaimana (how) melakukannya. Pertanyaan-pertanyaan tersebut berkaitan dengan tujuan-tujuan yang akan dirumuskan, teknik dan metode yang dipergunakan, dan dan sumber yang diperdayakan untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Perorganisaian; sesuai dengan konsep manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli, bahwa: Organisasi is the estabilishing of effective behavourel relationship among person, so that they may work tighter effectiently and again personal satisfaction in doing selected task under given environmental conditions for the purpose of achivinf some goal or objective.
3. Pelaksanaan; pengarahan/pelaksanaan adalah aktivitas untuk memberikan dorongan terhadap semua anggota kelompok agar mau bekerja secara sadar dan suka dalam rangka mencpai suatu tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Masalah pelaksanaan pada dasarnya berkaitan dengan unsur manusia sehingga keberhasilan juga ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam berhubungan dengan para pegawai dan karyawannya. Oleh sebab itu diperlukan kemampuan manajemen dalam berkomunikasi, daya kerasi serta inisiatif yang tinggi dan mampu mendorong semangat para pegawai dan karyawannya.
4. Pengawasan; Pengawasan merupakan suatu usaha sistemetik denga terlebih dahulu menetapkan standar pencapaian tujuan, metode yang digunakan untuk mengukjr hasil yang dicapai dan upaya yang harus dilakukan jika terjadi penyimpngan terhadap tujuan yang telah ditetapkan secara Bersama. Sedangkan pemimpin melakukan pengawasan terhadap program yang ditentukan apakah sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana ditetapkan sendiri, jika ada kekliruan atau ada program yang tidak dapat diselesaikan segera melakukan perbaikan dan perencanaan ulang, sehingga tujuan yang sudah ditetpakan sebelumnya secara maksimal dapat dipenuhi.

5. Penilaian; Penilaian adalah unsur yang sangat penting dari keseluruhan proses manajemen, karena penilaian berkaitan dengan usaha meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi dalam mencapai tujuan. Penilaian diperlukan untuk menetapkan standar sesuai kualitas yang diinginkan.

Manajemen SDM

Menurut Bahuguna dan Kumari, (2016): “Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan yang digunakan untuk menggantikan manajemen personalia berkaitan dengan proses pengolahan orang-orang yang bekerja dalam organisasi, meskipun pada praktinya apa yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia pada saat sekarang ini identik dengan apa yang dilakukan dalam manajemen personalia, namun terdapat beberapa perbedaan ruang lingkup dalam pelaksanaannya”. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperkerjakan dan mempertahankan orang yang tepat dalam organisasi dengan cara mengembangkan sebuah sistem bisnis yang mampu mendukung dan memotivasi mereka. Serta membantu menyelaraskan antara sasaran setiap departemen dengan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan atau proses yang digunakan secara legal untuk memperoleh individu yang berkualitas pada ruang dan waktu tertentu, sehingga lembaga dan individu dapat memilih satu sama lain jika pendek dan jika Panjang (Danumiharja, 2014; 125). Tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon pegeraja dan tenaga pegerja yang berkualitas dan potensial bagi organisasi (Danumiharja, 2014; 127)

Menurut Simamora rekrutmen bertujuan untuk:

1. Memikat Sebagian pencari kerja hingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk memilih diantara mereka yang dianggap memenuhi kreteria dan standar yang lebih ditetapkan.
2. secara legal sehingga sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan tetap terjaga.
3. Meningkatkan reputasi umum organisasi dengan kesan-kesan positif yang diperoleh oleh para pencari kerja selama mengikuti proses rekrutmen. (Tama dan Hardiningtyas, 2017; 111)

Seleksi

Menurut Regina, Rusli, dan Candradewini (2020) “seleksi juga disebut sebagai suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau tolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu”. Menurut Mansur (2020) “seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang-orang terbaik dari yang tersedia”. Tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan (Fajarianto, Iqbal dan Cahya, 2017). Hasibuan (2016) menjelaskan seleksi karyawan bertujuan untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Karyawan yang qualified dan potensial
2. karyawan jujur dan disiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan semangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perubahan
6. Karyawan yang dapat bekerja secara vertical maupun horizontal
7. Karyawan yang sistematis dan kreatif
8. Karyawan yang inofatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan trun over karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam Fahmi (2014): Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Wibowo (2016) menyatakan: Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi secara parsial maupun keseluruhan. Faktor yang mempengaruhi dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi.

Mangkunegara (2017; 70) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan; Secara psikolog, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill) artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan

yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

2. Faktor motivasi; Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan rangkaian cara terstruktur atau sistematis yang digunakan peneliti dengan tujuan mendapatkan jawaban yang tepat atas apa yang menjadi pertanyaan pada objek penelitian. Penelitian yang ada pada skripsi ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, Peneliti melakukan pengumpulan data dengan mengedarkan kuisioner yang diisi oleh seluruh karyawan PT. Exacom Aabadi Sentosa Bekasi sebagai instrumen pengumpulan data. teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2017:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan

Skala Pengukuran Model Likert

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STB	TB	CB	B	SB
1						
2						
3						
4						
5						

Sumber: Sugiyono (2018; 94)

Keterangan:

1. STB : Sangat Tidak Benar
2. TB : Tidak Benar
3. RR : Ragu-Ragu
4. B : Benar
5. SB : Sangat Benar

HASIL PENELITIAN

Langkah pertama yang dilakukan untuk melakukan analisis data adalah melakukan uji validitas dan uji realibilitas dengan tujuan untuk mengetahui gambaran dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada setiap karyawan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (kuesioner) untuk mengukur apa yang diinginkan. Valid atau tidaknya alat ukur (kuesioner) dapat dilakukan pengujian dengan mengkorelasikan antara skor-skor yang diperoleh masing-masing disetiap butir pernyataan dengan skor total yang sudah diperoleh dari penjumlahan di semua skor pernyataan. Untuk menyatakan bahwa butir valid atau tidak valid digunakan angka pedoman yang tercantum pada teori yang telah dicantumkan yaitu 0,3 maka item tersebut dapat dikatakan valid, tetapi jika nilai kolerasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid

Jika CITC < 0,3 maka data dinyatakan tidak valid

Tabel 1

Hasil validitas variabel bebas Rekrutmen (X1)

NO butir	Validasi		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	.543	0,30	Valid
2	.723	0,30	Valid
3	.794	0,30	Valid
4	.684	0,30	Valid
5	.756	0,30	Valid
6	.794	0,30	Valid
7	.341	0,30	Valid
8	.749	0,30	Valid
9	.807	0,30	Valid
10	.783	0,30	Valid
11	.736	0,30	Valid
12	.859	0,30	Valid
13	.859	0,30	Valid
14	.732	0,30	Valid

Sumber: data primer diolah 2022 (spss 23)

Dari tabel 1 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada rekrutmen dinyatakan valid, karena CITC > 0,03. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 2

Hasil validitas variabel bebas Seleksi (X2)

NO butir	Validasi		Kesimpulan
	r hitung	r tabel	
1	.815	0,30	Valid
2	.772	0,30	Valid
3	.737	0,30	Valid
4	.726	0,30	Valid
5	.713	0,30	Valid
6	.632	0,30	Valid
7	.633	0,30	Valid
8	.778	0,30	Valid
9	.776	0,30	Valid
10	.414	0,30	Valid
11	.806	0,30	Valid
12	.664	0,30	Valid
13	.702	0,30	Valid
14	.707	0,30	Valid
15	.615	0,30	valid

Sumber: data primer diolah 2022 (spss 23)

Dari tabel 2 diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada seleksi dinyatakan valid, karena CITC > 0,03. Maka semua item digunakan untuk analisis berikutnya.

PEMBAHASAN

Intrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018; 173). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cornbach Alpha* dari masing-masing pertanyaan dalam satu variabel. Suatu instrumen dikatakan handal jika nilai *Cornbach Alpa* lebih besar dari pada 0,60 sehingga di katakan reliabel.

1. Uji Reliabilitas Rekrutmen; Hasil perhitungan reliabilitas angket Rekrutmen diperoleh hasil *Cronbach's alpha* 0,941 Jika nilai *alpha* sebesar 0,941 > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan *Cronbach's alpha* > 0,6. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada rekrutmen dapat digunakan dalam penelitian ini.
2. Uji Reliabilitas Seleksi; Hasil perhitungan reliabilitas angket seleksi diperoleh hasil *Cronbach's alpha* 0,940 Jika nilai *alpha* sebesar 0,940 > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan berdasarkan *Cronbach's alpha* > 0,6. Dengan hasil ini dapat dinyatakan bahwa item-item pada seleksi dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Rekrutmen X1 Terhadap Kinerja Y
Tabel 3 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Total_Y	54.3091	9.52749	55
Total_X1	55.4182	9.44318	55

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel : Kinerja (Y) = 54,3091 dan Rekrutmen (X1) = 55,4182. Dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Kinerja (Y) dengan Rekrutmen (X1) : *standart deviation* (Simpangan Baku) Y=9,52749 dan X1=9,44318, dan N (Jumlah Responden) = 55.

Tabel 4 Coefficients^a

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.665	4.076		1.635	.108
	Total_X1	.860	.073	.852	11.853	.000

Sumber: data primer dioleh 2022 (SPSS 23)

Pada tabel 5 variabel rekrutmen (X1) dengan tingkat nilai signifikan (0,000) < 0,05 atau Pvalue (sig) < 0,005 atau H₀ ditolak.H₁ diterima Dengan demikian menunjukkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar ,852% pada PT. Exacom Abadi Sentosa.

Tabel 5 Model Summary^b

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.721	5.03308

Sumber: data primer dioleh 2022 (SPSS 23)

Dari tabel diatas ditampilkan korelasi (r) 0,852 Nilai r square (r²) = 0,726 dimana: KD (Koefisie Penentu) = r² x 100

$$= 0,726 \times 100\%$$

$$= 72,6\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa hasil determinasi, yaitu pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Exacom Abadi Sentosa sebesar 72.6 atau 27,4% dan lebih besar dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 6 Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 6 dengan uji koefisien korelasi sederhana pada rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y) hasil korelasi (R) dengan tingkat hubungan sebesar 0,852 maka berdasarkan tabel 6 dapat diukur bahwa rekrutmen (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Pada analisis regresi linier sederhana dapat kita lihat berdasarkan tabel 4 dengan nilai constant (a) = 6,665 dan Beta = 0,852 pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$= 6.665 + 0,860x$$

Uji Hipotesis Seleksi X2 Terhadap Kinerja Y

Tabel 7 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Total_Y	54.3091	9.52749	55
Total_X2	54.0909	11.24026	55

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Berdasarkan tabel 7 hasil analisis descriptive statistic diperoleh rata-rata variabel : Kinerja (Y) = 54,3091 dan Seleksi (X2) = 54,0909. Dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Kinerja (Y) dengan Seleksi (X2) : *standart deviation* (Simpangan Baku) Y=9,52749 dan X2=11,24026, dan N (Jumlah Responden) = 55.

Tabel 8 Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.798	3.489		4.528	.000
	Total_X2	.712	.063	.840	11.269	.000

Sumber: data primer dioleh 2022 (SPSS 23)

Pada variabel seleksi (X2) dengan tingkat nilai pada signifikan $(0,000) < 0,05$ atau Pvalue (sig) $< 0,05$ atau H_0 ditolak H_1 diterima, Dengan demikian menunjukkan seleksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 84.0% pada PT. Exacom Abadi Sentosa.

Tabel 9 Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.700	5.21858

Sumber: data primer dioleh 2022 (SPSS 23)

Dari tabel diatas ini ditampilkan korelasi (r) 0,840 Nilai r square (r^2) = 0,706, dimana:

$$\begin{aligned}
 \text{KD (Koefisie Determinasi)} &= r^2 \times 100 \\
 &= 0,706 \times 100\% \\
 &= 70,6\%
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa hasil determinasi, yaitu pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Exacom Abadi Sentosa sebesar 0,706 atau 70,6% dan 29.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 10 Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 9 dengan uji koefisien korelasi sederhana pada perilaku seleksi (X₂) terhadap kinerja (Y) hasil korelasi (R) dengan tingkat hubungan sebesar 0,840 maka berdasarkan tabel 10 dapat diukur bahwa seleksi (X₂) kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Pada analisis regresi linier sederhana dapat kita lihat berdasarkan tabel 8 dengan nilai constant (a) = 15,798 dan Beta = 0,840 pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + bx \\
 &= 15,798 + 0,712x
 \end{aligned}$$

Uji Hipotesis Seleksi X2 Terhadap Kinerja Y

Tabel 11 ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4018.812	2	2009.406	118.343	.000 ^b
	Residual	882.934	52	16.979		
	Total	4901.745	54			

Sumber: data primer diolah 2021 (SPSS 23)

Pada bagian tabel diatas dapat dikemukakan nilai F hitung pada signifikan (0,000) <0,005 atau Pvalue <0,005 H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya menunjukkan bahwa ada pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan sebesar 85,2%.

Tabel 12 Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.813	4.12062

Sumber: data primer diolah 2021 (SPSS 23)

Dari tabel diatas ini ditampilkan korelasi (r) 0,905 Nilai r square (r²) = 0,820 dimana: KD (Koefisie Determinasi) = r² x 100

$$= 0,820 \times 100\%$$

$$= 82,0\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa hasil dari determinasi, yakni pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Exacom Abadi

Sentosa sebesar 0,820 atau 82,0% dan sisanya sebesar 18% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 13 Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel 12 dengan uji koefisien korelasi berganda pada rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja (Y) hasil korelasi (R) dengan tingkat hubungan sebesar 0,905 maka berdasarkan tabel 13 dapat diukur bahwa rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 14 Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.778	3.357		1.423	.161
	Total_X1	.513	.089	.508	5.745	.000
	Total_X2	.390	.075	.460	5.203	.000

Sumber: data primer diolah 2022 (SPSS 23)

Regresi Linier Berganda

Pada analisis regresi linier berganda dapat kita lihat berdasarkan tabel 14 dengan nilai constant (a) = 2,163, Beta X1 = 0,194 dan Beta X2 = 0,719 pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b perhitungan sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$= 4,778 + 0,513x_1 + 0,390x_2$$

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Exacom Abadi Sentosa. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel rekrutmen (X1) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 sedangkan nilai Alpha 0.941 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas rekrutmen (X1) valid dan reliabel.
2. Pada variabel seleksi (X2) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 sedangkan nilai Alpha 0.940 > 0,6 oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas seleksi (X2) valid dan reliabel.
3. Bahwa pada pengujian variabel rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Exacom Abadi Sentosa, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P value (sign) 0.00 < 0.05 atau H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Exacom Abadi Sentosa. Sebesar 0,726 atau 72,6% yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara rekrutmen dengan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Bahwa pada pengujian variabel seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Exacom Abadi Sentosa, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P value (sign) 0.00 < 0.05 atau H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Exacom Abadi Sentosa. Sebesar 0,706 atau 70,6% yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara seleksi dengan kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Bahwa dalam pengujian variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Exacom Abadi Sentosa, menurut hasil perhitungan tingkat signifikan P value (sign) 0.00 < 0.005 atau H₀ ditolak H₁ diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) di PT. Exacom Abadi Sentosa berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.820 atau 82.0%

yang menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) dengan kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 18% dipengaruhi faktor lain.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh selama melakukan penelitian di PT. Exacom Abadi Sentosa, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya dilakukan evaluasi untuk proses perekrutan dan seleksi mengenai ketepatan waktu dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT. Exacom Abadi Sentosa. Efektivitas perekrutan tidak hanya diukur dari produktivitas perusahaan yang meningkat, namun juga harus dilihat dari segi waktu yang dibutuhkan untuk perekrutan sampai penempatan karyawan telah sesuai dan jumlah pelamar yang mendaftar dan yang diterima telah sesuai.
2. Berkaitan dengan seleksi, perusahaan harus mengevaluasi metode seleksi nonilmiah yang diterapkan perusahaan. Dengan melakukan evaluasi maka perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan kriteria-kriteria karyawan yang dibutuhkan serta spesifikasi nyata dari suatu pekerjaan atau jabatan. Selain itu perusahaan juga harus lebih hati-hati dalam melakukan penempatan karyawan baru. Sebab hal ini akan mempengaruhi bagaimana seorang karyawan akan bekerja dalam perusahaan.
3. Dikarenakan terdapat hubungan antara rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Maka perusahaan harus memperhatikan sistem rekrutmen dan seleksi yang dikembangkan, karena dalam proses perencanaan sumber daya manusia, baik rekrutmen dan seleksi merupakan satu kesatuan, sehingga sistem rekrutmen yang diterapkan harus bersinergi dan disesuaikan dengan sistem seleksi yang akan dilakukan selanjutnya. Dengan demikian, proses perencanaan sumber daya manusia perusahaan bisa berjalan dengan efektif dan efisien serta sesuai kebutuhan dan harapan perusahaan.
4. Untuk penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan menggunakan variabel independen lain yang lebih menarik untuk diteliti sebagai acuan dalam pengujian kembali apakah variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, juga untuk memperkaya variasi dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mustapha, Adeniyi Mudhasiru, Ilesanmi, O.A., Aremu M. (2013). *The Impacts of Well Planned Recruitmen and Selection Process on Corporate Performance in Nigerian Banking Industry*, International Journal of Acadmic Research in Business and Social Sciences No. 09: 2222 – 6990, Vol:3.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Undip.
- Sekaran. (2017). *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN