



Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Patra

Alfi Wijiatin¹, Amalia Ma'rifatul Maghfiroh¹

¹ Program Studi Teknik Industri, Universitas Bojonegoro, Bojonegoro, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Diajukan: Januari 4, 2023
Direvisi: Juni 7, 2023
Disetujui: Juli 27, 2023

KEYWORDS

Sumber daya manusia, Rekrutmen, Seleksi, Kinerja, Metode regresi.

CORRESPONDENCE

E-mail: alfi.wijiatin@gmail.com

A B S T R A C T

Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pengelolaan SDM sangat diperlukan untuk efektifitas dalam suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan perusahaan satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kinerja karyawan), bila variabel independen (rekrutmen dan seleksi) sebagai indikator. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel Rekrutmen (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan Seleksi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil linear $Y = 4,267 + 0,461 x_1 + 0,291 x_2$.

PENDAHULUAN

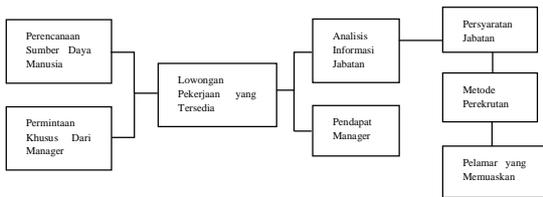
Sumber daya manusia adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pengelolaan SDM sangat diperlukan untuk efektifitas dalam suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan perusahaan satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

PT. DAYA PATRA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa Konstruksi, *Engineering & Procurement*. Potensi pembangunan yang terjadi di Indonesia telah mengalami peningkatan signifikan dari waktu ke waktu. Dalam mendukung upaya pembangunan dan ekonomi nasional, PT. DAYA PATRA hadir untuk menjadi mitra

pembangunan nasional dengan menyediakan kebutuhan jasa tenaga kerja bagi segala model industri, dan untuk memperoleh SDM yang berkualitas, suatu perusahaan melakukan proses perekrutan dan seleksi calon karyawan. Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. DAYA PATRA tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun juga menghasilkan tenaga kerja *outsourcing*.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka penelitian ini akan membahas tentang Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. DAYA PATRA dengan menggunakan metode Regresi Linier Berganda, agar dapat mengetahui apakah proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. DAYA PATRA berpengaruh signifikan terhadap kinerja para karyawan. Sehingga, dengan tercapainya SDM yang berkualitas, diharapkan dapat membantu perusahaan lebih produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi atau jabatan yang kosong pada suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Handoko T, 2008), proses rekrutmen dalam perusahaan secara ringkas dapat dijelaskan pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1. Proses Rekrutmen

METODE

Terdapat beberapa langkah untuk pengumpulan dan pengolahan data pada penyelesaian masalah di penelitian ini, antara lain:

2.1. Penyebaran Kuesioner

Langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. DAYA PATRA. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.

2.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Langkah kedua yaitu melakukan uji validitas dan reabilitas, yang mana uji validitas ini digunakan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Sedangkan, Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2.2. Metode Regresi

Langkah selanjutnya yaitu melakukan perhitungan metode regresi. Metode regresi merupakan sebuah metode statistik yang melakukan prediksi menggunakan pengembangan hubungan matematis antara variabel, yaitu variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) . Umumnya, analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi atau ramalan. Sedangkan, hubungan variabel tersebut bersifat fungsional yang diwujudkan dalam suatu model matematis. Analisis regresi linear ganda pada penelitian ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (kinerja karyawan), bila variabel independen (rekrutmen dan seleksi) sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X₁ dan X₂). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan di PT. DAYA PATRA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan di adaptasi dari (Savitri, Tarigan, & Yasra, 2013). Penelitian ini menggunakan uji signifikansi 10%, karena jika menggunakan nilai sig- 5% tidak menemukan variabel yang signifikan karena value > 0,05 sehingga hasilnya tidak signifikan, oleh karena itu menggunakan tingkat signifikansi 10% (Sistya, 2016). Berikut tabel data hasil kuesioner:

Tabel 1. Data Kuesioner Variable X₁

No. Responden	Variabel Rekrutmen (X ₁)				TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	5	4	3	4	16
2	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	5	4	4	17
7	4	4	4	4	16
8	5	5	5	4	19
9	5	4	3	4	16
10	4	4	4	4	16

Tabel 2. Data Kuesioner Variabel X₂

No. Responden	Variabel Seleksi (X ₂)				TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	5	5	5	5	20
2	5	4	5	4	18
3	5	4	5	4	18
4	4	4	4	5	17
5	4	4	4	5	17
6	4	4	4	5	17
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	3	15
9	5	5	5	5	20
10	3	3	3	5	14

Table 3. Data Kuesioner Variabel Y

No. Responden	Variabel Seleksi (X ₂)				TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	5	5	5	5	20
2	5	4	5	4	18
3	5	4	5	4	18
4	4	4	4	5	17
5	4	4	4	5	17
6	4	4	4	5	17
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	3	15
9	5	5	5	5	20
10	3	3	3	5	14

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Maghfiroh, Zainudin, Chandra, & Sulistyorini, 2021).

Table 4. Uji Validitas Variable X_1

No soal	X_2 (Seleksi)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,656	0,549	Valid
2	0,751	0,549	Valid
3	0,656	0,549	Valid
4	0,591	0,549	Valid

Uraian tabel diatas :

Hasil uji validitas untuk variabel rekrutmen dengan 4 item pertanyaan ternyata nilai r hitung sudah diatas 0,549, dimana nilai r tabel keempat item pertanyaan antara 0,589-0,871. Karena nilai korelasi diatas 0,549 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,1$) berarti dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan valid.

Table 5. Uji Validitas Variabel X_2

No soal	X_1 (Rekrutmen)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,871	0,549	Valid
2	0,648	0,549	Valid
3	0,589	0,549	Valid
4	0,589	0,549	Valid

Jika r hitung > r tabel maka nilai dinyatakan valid
 Jika r hitung < r tabel maka nilai dinyatakan invalid
 r tabel dengan nilai signifikan 0,1 = 0,549

Hasil uji validitas untuk variabel seleksi dengan 4 item pertanyaan ternyata nilai r hitung sudah diatas 0,549, dimana nilai r tabel keempat item pertanyaan antara 0,591-0,751. Karena nilai korelasi diatas 0,549 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,1$) berarti dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan valid.

Table 6. Uji Validitas Variabel Y

No soal	Y (kinerja karyawan)		
	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,745	0,549	Valid
2	0,745	0,549	Valid
3	0,897	0,549	Valid
4	0,784	0,549	Valid

Uraian tabel diatas :

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja dengan 4 item pertanyaan ternyata nilai r hitung sudah diatas 0,549, dimana nilai r tabel keempat item pertanyaan antara 0,591-0,751. Karena nilai korelasi diatas 0,549 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,1$) berarti dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan valid.

Uji Reabilitas

Table 3.7. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen	4	0,845	Reliable / andal
Seleksi	4	0,714	Reliable / andal
Kinerja Karyawan	4	0,769	Reliable / andal

Menurut (Ayuni & Fitriana, 2017), suatu kuesioner dikatakan reliable apabila nilai cronbach's alpha < 0,60. Dapat di lihat dari tabel hasil uji reabilitas bahwa ketiganya mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0,60 yang berarti Reliable / andal.

Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (mandiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Maghfiroh, Zainudin, Chandra, & Sulistyorini, 2021).

Perumusan Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh X₁ terhadap Y

H₂ : Terdapat pengaruh X₂ terhadap Y

H₃ : Terdapat pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

Dasar pengambilan keputusan

Apabila nilai sign < 0,1 atau nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (begitu pula sebaliknya)

$\alpha = 0,1$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen (variabel X)

T tabel = t ($\alpha / 2$; n-k-1)

= t (0,1 ; 10-2-1)

= t (0,05 ; 7)

= 2,365

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.267	4.459			.957	.370
Rekrutmen	.461	.190	.613		2.420	.046
Seleksi	.291	.173	.427		1.688	.135

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh X₁ terhadap Y

Diketahui nilai sign. 0,046 < 0,1 dan nilai t hitung 2,420 < 2,365. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ di terima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X₁ terhadap variabel Y.

2. Pengaruh X₂ terhadap Y

Diketahui nilai sign. 0,135 > 0,1 dan nilai t hitung 1,688 < 2,365. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ ditolak yang

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.601	2	4.300	4.301	.060 ^a
Residual	6.999	7	1.000		
Total	15.600	9			

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_2 terhadap variabel Y .

Uji f

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.551	.423	1.000
a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.551	.423	1.000
a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen				

Apabila nilai $\text{sign} < 0,1$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (begitu pula sebaliknya)

$$\begin{aligned} f \text{ tabel} &= f(k; n-k) \\ &= f(2; 10-2) \\ &= f(2; 8) \\ &= 4,46 \end{aligned}$$

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Diketahui nilai $\text{sign. } 0,060 < 0,1$ dan nilai F hitung $4,401 < 4,46$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 tidak dapat diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

Koefisiensi determinasi

Diketahui nilai r square $0,551$ atau $55,1\%$, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel x_1 dan x_2 terhadap variabel y sebesar $55,1\%$ dan sisanya $44,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi linear berganda dengan program *IBM Statistical for Product and Service Solution* (SPSS) versi 16, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = 4,267 + 0,461 x_1 + 0,291 x_2$$

Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel Rekrutmen (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan Seleksi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) secara linear. Berdasarkan data di atas maka ada pengaruh yang terlihat dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. $\alpha = 4,267$. Artinya Jika Rekrutmen dan Seleksi sebesar 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 4,267. Hasil ini signifikan pada alpha 0,1

2. $\beta_1 = 0,461$. Artinya setiap peningkatan Rekrutmen sebesar 1 Satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,461 dengan asumsi Seleksi bernilai tetap (tidak berubah). Hasil ini signifikan pada Alpha 0,1 dari hasil uji t.
3. $\beta_2 = 0,291$. Artinya setiap peningkatan Seleksi sebesar 1 Satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,291. Dengan asumsi Rekrutmen bernilai tetap (tidak berubah). Hasil ini signifikan pada Alpha 0,1 dari hasil uji t.

SIMPULAN

Sistem yang dihasilkan merupakan sebuah sistem berbasis data yang memberikan informasi tentang Rekrutmen dan Seleksi karyawan. Perhitungan ini menggunakan metode Regresi Linier Berganda dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan Rekrutmen dan Seleksi karyawan sebagai variabel yang mempengaruhi (X). Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel Rekrutmen (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan Seleksi (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil linear $Y = 4,267 + 0,461 x_1 + 0,291 x_2$.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada pembimbing dan pihak-pihak yang membantu dan mendukung dalam penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Ayuni, G. N., & Fitriana, D. (2017). Penerapan Metode Regresi Linear Untuk Prediksi Penjualan Properti Pada PT XYZ. *Universitas Mercu Buana*, 79-85.
- Handoko T, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Maghfiroh, A. M., Zainudin, Z., Chandra, A. B., & Sulistyorini, A. (2021). Analysis of The Effect of Noise on Blacksmith Performance Using Linear Regression. *Jurnal Gravity*, 1-9.
- Malthis, R., & Jackson, J. H. (2001). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Vol. Edisi Sepuluh). (D. Angelica, Penerj.) Jakarta: Salemba Empat.
- Savitri, N., Tarigan, P. P., & Yasra, R. (2013). Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Kepulauan Riau*, 104-116.
- Sistya, M. A. (2016). Uji Pengaruh ROA, Family Factors, Leverage, Terhadap Corporate Social Responsibility. *Universitas Islam Indonesia*, 43-61.

Sulistiyorini, A., & Maghfiroh, A. M. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. DAYA PATRA. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Sistem Industri*, 1-8.

NOMENKLATUR

Daftar symbol yang digunakan :

α = nilai signifikan

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independen (variabel X)

BIOGRAFI PENULIS



Alfi Wijiatin

Alfi Wijiatin is a student at the Department of Industrial Engineering, University of Bojonegoro, Indonesia. His research interest is Human Resource Management.



Amalia Ma'rifatul Maghfiroh

Second Author received the bachelor's degree in physics from Institute Technology of Sepuluh November Surabaya, in 2015, the master's degree in Material and Metallurgy from Institute Technology of Sepuluh November Surabaya, in 2018. She's a lecturer Industrial Engineering Department, Universitas Bojonegoro, Indonesia.