

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RETAILINDO DEWATA (PEPITO)

by Pinka Rakasiwi Anggraeny Sisil Inarotaly

Submission date: 29-Jul-2021 05:28AM (UTC+0700)

Submission ID: 1625193651

File name: PINKA_RAKASIWI_ANGGRAENY_SISIL_INAROTALY.pdf (553.58K)

Word count: 4073

Character count: 25524

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
RETAILINDO DEWATA (PEPITO)

Oleh:

PINKA RAKASIWI ANGGRAENY SISIL INAROTALY

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstrak : Rekrutmen dan seleksi, merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan, supaya perusahaan memiliki karyawan yang berkopeten dibidangnya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan akan merasa puas dari hasil pekerjaan yang sudah dikerjakannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Retailindo Dewata (Pepito), untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Retailindo Dewata (Pepito).

Hasil uji t untuk variabel Rekrutmen (X1) mendapatkan nilai

signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $6,837 > 2,011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai beta koefisien regresi Rekrutmen (X1) sebesar 0,748 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Rekrutmen (X1), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar 0,748. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Hasil uji t untuk variabel Seleksi (X2) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $2,934 > 2,011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai beta koefisien

regresi Seleksi (X2) sebesar 0,251 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Seleksi (X2), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar 0,251. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

Hasil uji f (kelayakan model) menyatakan bahwa Nilai 36,239 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat.

Hasil uji Koefisien determinasi menjelaskan bahwa variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,607 artinya variabel Rekrutmen (X1) Dan Seleksi (X2) mampu menjelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 60,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan

Abstract : Recruitment and selection are things that are really needed by the company, so that the company has employees who are competent in their fields so that they can complete the work given by the company. The company will be satisfied with the results of the work that has been done. This study aims to determine the effect of recruitment on employee performance at PT. Sentral Retailindo Dewata (Pepito), to determine the effect of selection on employee performance at PT. Central Retailindo Dewata (Pepito).

The results of the t test for the Recruitment variable (X1) get a value of

significant value of $0,000 < 0,05$ and a value of $6,837 > 2,011$, so it can be concluded that H_0 is rejected H_a is accepted which means that there is an influence between Recruitment (X1) on

Employee Performance (Y). The beta value of the Recruitment regression coefficient (X1) of 0.748 states that for every addition to the value of Recruitment (X1), the value of Employee Performance (Y) increases by 0.748. The regression coefficient is positive, so it can be said that the direction of the influence of the Recruitment variable (X1) on Employee Performance (Y) is positive.

The results of the t-test for the Selection variable (X2) get a significant value of $0.005 < 0.05$ and a value of $2.934 > 2.011$, so it can be concluded that H_0 is rejected, H_a is accepted, which means that there is an influence between Selection (X2) on Employee Performance (Y). The beta value of the Selection regression coefficient (X2) of 0.251 states that for each addition of the Selection value (X2), the value of Employee Performance (Y) increases by 0.251. The regression coefficient is positive, so it can be said that the direction of the influence of the Selection variable (X2) on Employee Performance (Y) is positive.

The results of the f test (feasibility of the model) stated that the value was 36.239 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus the decision taken by H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that all independent variables are able to explain the dependent variable.

The results of the coefficient of determination test explain that the dependent variable shown by the value of R square (R^2) is 0.607, meaning that the Recruitment (X1) and Selection (X2) variable is able to explain that the Employee Performance variable (Y) is 60.7%, while the remaining 39.3% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: Recruitment, Selection, and Employee Performance

PENDAHULUAN : Penelitian ini diawali dari dua penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Muhammad Rafii dan Seno Andri (2015) yang berjudul Pengaruh Retrutmén dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Pekanbaru serta penelitian dari ⁷ Rigiska R. Muntu, Vicktor P.K. Lengkong dan Raymond Ch Kawet (2017) yang berjudul Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado, untuk di uji dan di analisis dari penelitian tersebut variabel yang diambil adalah rekrutemen dan seleksi. Dalam persaingan dunia bisnis di abad 21 ini menunjukkan adanya persaingan semakin ketat, manusia memegang peranan yang penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) *human resource* adalah aset sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus di perhatikan oleh perusahaan sehingga mampu mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan aset yang bernilai bagi perusahaan. Sumber daya manusia berperan sebagai modal utama di perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi dibidang teknologi produk desain dan organisasi yang memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mengoprasikannya. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar mengenali potensi dan mengoptimalkan sumber daya yang lainnya untuk memperoleh profitabilitas perusahaan berjalan seperti semestinya sehingga tidak tertinggal dalam persaingan perusahaan secara global maupun internasional.

Jika meninjau pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun industri, maka pengembangan dan pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk mencapai sebuah tujuan. Pihak manajemen perusahaan harus menguasai berbagai macam cara yang terbaik dalam mengelola setiap sumber daya manusia, dari segi latar

belakang, keahlian, dan keterampilan yang berbeda sehingga, semua sumber daya manusia mampu bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan.

Pada masa ini masalah sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan permasalahan yang cukup rumit karena dengan berkembangnya teknologi yang sangat pesat dan ketatnya persaingan membuat perusahaan harus mampu menghilangkan praktek-praktek yang diskriminatif dan melakukan proses rekrutmen, seleksi karyawan dengan baik. Kegagalan dalam proses perekrutan, seleksi sumber daya manusia akan menghambat suatu proses tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi Hasibuan (2016:10). Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan Simamora (2015:96).

Seleksi merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru Rivai (2014:161).

Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan ujian fisik. Kinerja karyawan adalah kesanggupan seseorang dalam bentuk individu atau kelompok dalam melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawab serta hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

PT Sentral Retailindo Dewata merupakan perusahaan yang bergerak dibidang ritail Retail, Bakery dan pastry production. PT Sentral Retailindo Dewata berdiri pada 17 Agustus 2000 merupakan perusahaan yang mengusung konsep market dan Express lebih elegan dan prasarana yang memadai sebagai identitas toko untuk menunjang kepercayaan para pelanggan dalam menggunakan jasa dan produk perusahaan. PT Sentral Retailindo Dewata beralamat Jalan Raya Tuban No 36 A Tuban, Kuta, Kabupaten Badung Bali Indonesia.

Kegiatan mengelola sumber daya manusia sangat penting seperti rekrutmen dan seleksi pada suatu perusahaan. Rekrutmen dan seleksi akan berdampak pada sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, kinerja yang baik pada suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dibidang Retail, Bakery & Pastry Production lainnya.

Berdasarkan uraian diatas maka akan dilakukan uji modifikasi kerangka konseptual hasil replika modifikasi dengan menggunakan objek penelitian PT.Sentral Retailindo Dewata dengan responden keseluruhan karyawan tetap PT.Sentral Retailindo Dewata 50 orang.

Berdasarkan uraian diatas maka akan dilakukan uji modif kerangka konseptual hasil replika modifikasi dengan menggunakan objek dan variabel penelitian **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sentral Retailindo Dewata”**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sentral Retailindo Dewata?

Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Sentral Retailindo Dewata?

KAJIAN PUSTAKA

Rekrutmen (X1)

Rekrutmen merupakan proses mendapatkan calon karyawan baik dari sumber internal dan eksternal. Dengan karakteristik tertentu guna mengisi posisi jabatan yang dibutuhkan perusahaan. Calon karyawan yang telah melalui tahapan seperti evaluasi dari berbagai sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan akan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi dengan baik akan menghantarkan perusahaan menuju kesuksesan.

Rekrutmen merupakan rangkaian aktivitas mencari dan memikat calon pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan Simamora (2015:96).

Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi perusahaan Hasibuan (2014:110).

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang melamar sebagai karyawan baru Handoko (2014:112).

Indikator Rekrutmen

¹² Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan menurut Mathis (2015:112). Indikator dari variabel rekrutmen sebagai berikut:

1. Dasar Perekrutan Pegawai
2. Sumber pegawai
3. Metode perekrutan pegawai

SELEKSI (X2)

Calon karyawan yang telah melalui proses rekrutmen kemudian melaksanakan proses seleksi agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas. Departemen SDM adalah departemen yang melakukan proses seleksi, berhasil tidak departemen SDM diukur dari keberhasilan melaksanakan proses seleksi. Apabila seleksi calon karyawan dapat terlaksana dengan baik, maka akan berampak positif bagi perusahaan.

¹⁰ Seleksi merupakan prosedur yang harus ditempuh oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Proses seleksi berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, test, wawancara, dan ujian fisik Rivai (2014:161).

¹⁹ Seleksi tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang calon pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi atau organisasi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan Danang Sunyoto (2012: 108).

Seleksi merupakan kegiatan memilih dan menentukan pelamar diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan baru perusahaan. Seleksi ini berdasarkan kepada spesifikasi tertentu di setiap perusahaan organisasi bersangkutan Hasibuan (2016:47).

Indikator Seleksi

Indikator seleksi menurut Mulyadi (2015:73):

1. Seleksi administrasi persyaratan

Seleksi administrasi persyaratan adalah pengecekan kelengkapan secara administrasi untuk mengikuti tes berikutnya yang dilakukan oleh bagian personalia.

2. Tes kemampuan akademik (TPA)

Tes kemampuan akademik (TPA) adalah tes akademik untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan umum dan pengetahuan akademik, untuk mengukur tingkat kecerdasan dan cekatan pelamar, untuk membandingkan antara kecerdasan umum dan tingkat kecerdasan pekerjaan, untuk memprediksi pelamar mampu melaksanakan tugas dan memiliki potensi tinggi.

3. Tes interview

Tes interview adalah kegiatan untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan untuk memastikan sikap dan karakteristik pelamar dalam kesungguhan saat bekerja.

4. Tes psikologi

Tes psikologi adalah kegiatan untuk mengetahui pelamar memiliki karakteristik, memiliki etika kerja yang baik dan dapat diberikan motivasi.

KINERJA KARYAWAN (Y)

Kinerja merupakan sebuah perilaku yang ditampilkan oleh seseorang sebagai prestasi yang ditunjukkan dan dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranan dalam suatu perusahaan Rachmawati (2016:5)

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh oleh perusahaan baik bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama suatu periode waktu Fahmi (2016:137).

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok standar hasil kerja. Target yang ditentukan selama periode tertentu berpedoman pada norma, prosedur, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang ditetapkan atau yang berlaku oleh instansi Torang (2013).

Berdasarkan dari pengertian kinerja yang telah dikemukakan dari beberapa pendapat diatas, kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh individu, baik kualitas maupun kuantitas dalam satu instansi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan umum kebanyakan pekerjaan meliputi elemen-elemen sebagai berikut:

- 1) Kuantitas dari hasil
- 2) Kualitas dari hasil
- 3) Ketepatan waktu dan hasil
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerja sama.

2

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan Mangkunegara, (2011:75), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

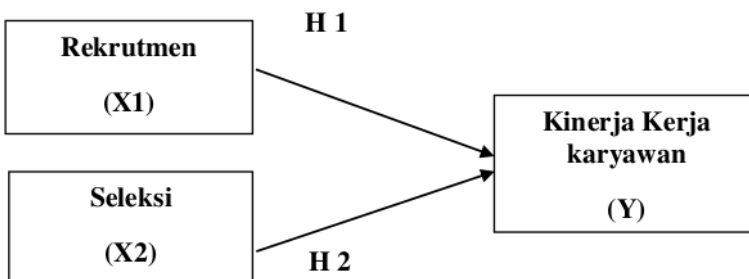
Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Hipotesis

H 1 : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Retailindo Dewata.

H 2 : Seleksi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan PT. Sentral Retailindo Dewata.

Kerangka Konseptual



Keterangan Gambar:

—————→ : Garis Parsial dan Garis Simultan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif atau data berbentuk angka (*numeric*).

Tempat dan Waktu

Lokasi penelitian dilakukan di PT.Sentral Retailindo Dewata (Pepito) yang bertempat di Jalan Raya Tuban No 36 A Tuban, Kuta, Kabupaten Badung Bali Indonesia.

Populasi dan Sampel

Berdasarkan pengertian populasi diatas, yang akan dijadikan dalam penelitian ini adalah 50 sampel dari jumlah keseluruhan karyawan tetap PT. Sentral Retailindo Dewata.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang dari jumlah keseluruhan karyawan tetap PT. Sentral Retailindo Dewata.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data primer yang diperoleh yaitu dengan membagikan kuesioner/angket kepada seluruh karyawan PT. Sentral Retailindo Dewata (PEPITO). Data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu, jurnal literatur, dan buku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument

Uji Validitas

¹⁵ Uji validitas dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 50 dengan tingkat signifikansi 5 % menunjukkan r tabel sebesar 0,2732. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan valid dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka pernyataan tersebut dapat dikatakan tidak valid.¹¹

Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas

Dari hasil dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,6. Dari hasil tersebut maka variabel rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan dinyatakan memenuhi uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Rekrutmen sebesar 1,087 dan Seleksi sebesar 1,087 < 10 dan besar tolerance dari R sebesar 0,920 dan S sebesar 0,920 lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil analisis pamenunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 6,580 + 0,748 X_1 + 0,251 X_2 + e$$

Keterangan:

1. α = Bilangan konstanta

Nilai konstanta (a) sebesar 6.580 berarti mengandung pengertian bahwa semua variabel bebas terdiri dari rekrutmen (X_1) seleksi (X_2) bernilai sama dengan 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan (Y) adalah 6,580.

2. β_1 = Koefisien regresi dari variabel Rekrutmen (X_1)

Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 0,748 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Rekrutmen (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) akan naik juga sebesar 0,748 begitupun sebaliknya.

3. β_2 = Koefisien regresi dari variabel Seleksi (X_2)

Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen (X_1) sebesar 0,251 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Rekrutmen (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) akan naik juga sebesar 0,251 begitupun sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

13

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $6,837 > 2,011$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai $2,934 > 2,011$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji f (Uji Kelayakan Model)

Nilai f hitung sebesar 36,239 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,607 artinya variabilitas variabel independent Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 60,7%, sedangkan sisanya sebesar 39,3% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IMPLIKASI

Rekrutmen

Rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Rekrutmen merupakan kegiatan menarik sejumlah pelamar supaya tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan ¹³ setiap pekerjaan dalam bidang bisnis memerlukan kemampuan dan kualitas staf yang baik sebagai nilai tambah bagi perusahaan. Kemampuan karyawan yang profesional dalam bidangnya dapat menggerakkan seluruh aspirasi dan meningkatkan kinerja sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan dengan baik.

Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya PT. Retailindo Dewata harus memperhatikan pelatihan para karyawan agar bias ⁹ berjalan dengan baik dan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diperhatikannya pelatihan maka karyawan akan lebih teliti dan ahlin dalam bidangnya masing-masing dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai hasil kerja sesuai target dan tujuan dari organisasi.

Seleksi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi merupakan salah satu kegiatan setelah rekrutmen atau pengumpulanlamaran sudah selesai atau terkumpul baru dilaksanakan seleksi baik seleksi secara administrasi maupun secara test yang lainnya. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan yang bersangkutan. Spesifikasi yang sudah ditentukan perusahaan merupakan standar dimana calon karyawan yang akan diterima harus memenuhi standart tersebut agar dapat melaksanakan setiap tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya PT. Retailindo Dewata harus memperhatikan dan meningkatkan motivasi para karyawan, indikator-indikator yang ada dalam motivasi harus dipahami dan dijalankan oleh semua karyawan organisasi. Motivasi apabila dikelola dengan tepat, kontribusi positif terhadap terwujudnya kinerja karyawan akan mengalami perkembangan yang positif sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat ditarik simpulan mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Retailindo Dewata adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk variabel Rekrutmen (X1) mendapatkan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai 6,837 > 2,011, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai beta koefisien regresi Rekrutmen (X1) sebesar 0,748 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Rekrutmen (X1), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar 0,748. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.
2. Hasil uji t untuk variabel Seleksi (X2) mendapatkan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai 2,934 > 2,011, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai beta koefisien regresi Seleksi (X2) sebesar 0,251 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Seleksi (X2), maka nilai Kinerja Karyawan (Y) bertambah sebesar

0,251. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah positif.

SARAN

Saran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini :

1. Saran untuk perusahaan

Pada perusahaan terkait rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan yang diberikan organisasi agar terjalin hubungan yang baik dan tidak ada kesalah pahaman tentang tugas dan kewajiban sekaligus hak yang dimiliki karyawan, dengan demikian diharapkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan dapat diselesaikan sesuai dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel pelatihan, kompensasi dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

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

⁸ Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8-18.

Al Avisena, I. (2018). Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi Produksi Di PT. Barata Indonesia Persero Gresik. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 19(1), 19-28.

Andri, S., & Rafi, M. (2015). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. bank RiauKepri Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).

Baron, R.A & Byrne, B. (1994). *Social Psychology*. New York: John Willey&Sons, Inc.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ferdinan, Augusty. 2014. "Metode Penelitian Manajamen" Semarang: Undip Press ISBN.

Flippo, Edwin B. 2016. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

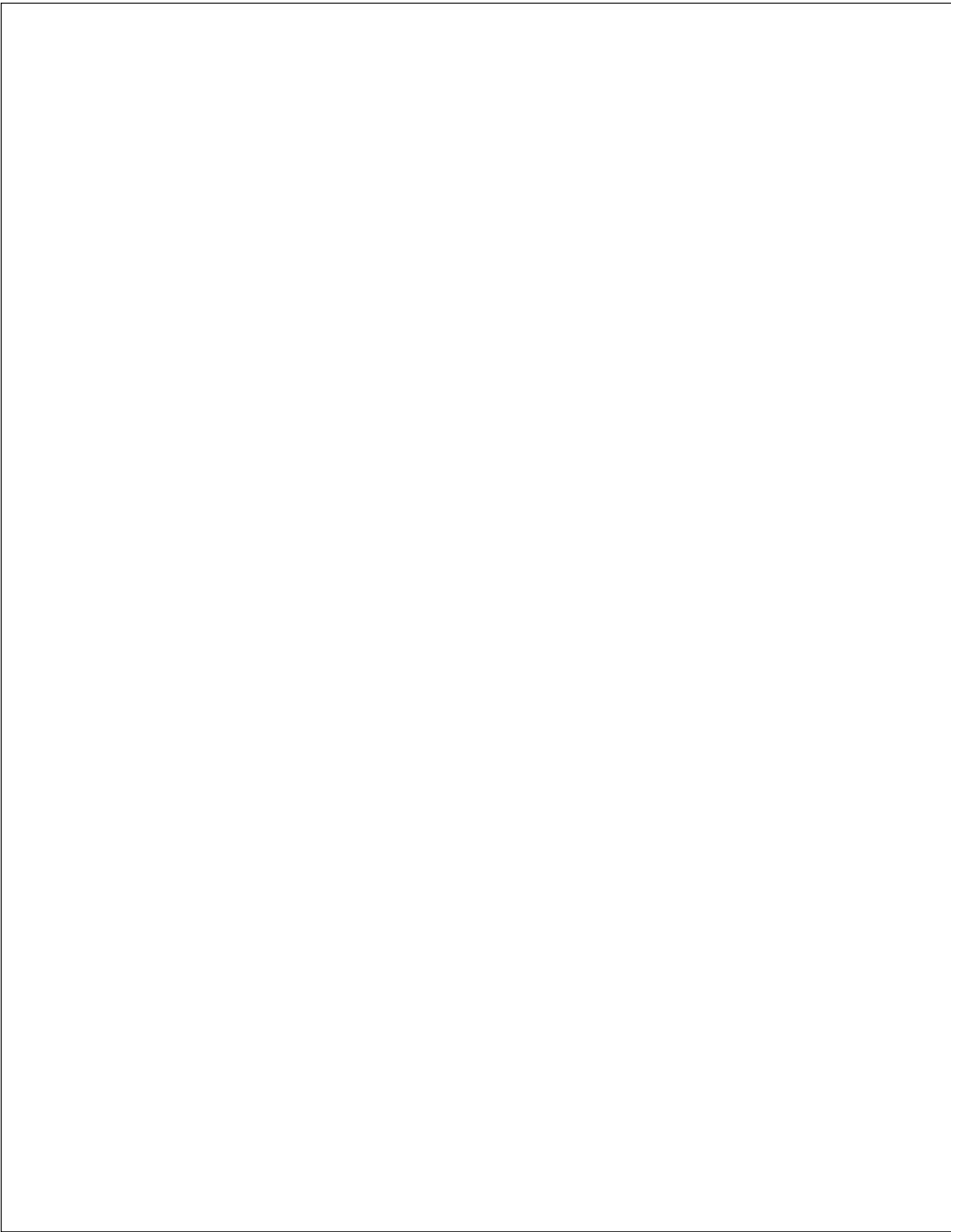
Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Ibrahim, M. Z. (2014). Pengaruh Seleksi terhadap Penempatan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lieas Tekstil Lawang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(1).
- Iskandar, Y. B. (2018). *Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Banda Aceh).
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit In Media. Jakarta.
- Mulyeni, S., & Sadikin, F. B. (2020). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Mande Cianjur. *JURNAL BISNIS dan TEKNOLOGI*, 12(1), 36-44.
- Muntu, R. R., Lengkong, V. P., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Mutiara Pangabean, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, M. A. (2012). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan*.

- Rachmawati, Fransisca.2016. Pengaruh Pelatihan Kerja da Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRIAS SENTOSA Vol.4, No.2, Surabaya:Jurnal Manajemen Bisnis.
- Rengganis, I. (2015). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Rivai, Veithzal 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Murai Kencana.
- Riyadi, D. S., & Vikaliana, R. (2020). Pengaruh Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 87-92.
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Torang, Syamsir. (2013). Organisasi dan Manajemen. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.
- Yuniarsih dan Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.



PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RETAILINDO DEWATA (PEPITO)

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

e-journals.unmul.ac.id

Internet Source

2%

2

Submitted to Universitas Muria Kudus

Student Paper

2%

3

ejurnal.untag-smd.ac.id

Internet Source

2%

4

uniflor.ac.id

Internet Source

1%

5

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

1%

6

Repository.umy.ac.id

Internet Source

1%

7

repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

1%

8

ejournal.unhi.ac.id

Internet Source

1%

ejurnalunsam.id

9	Internet Source	1 %
10	Submitted to Universitas Jember Student Paper	1 %
11	ejournal.stiepancasetia.ac.id Internet Source	1 %
12	id.scribd.com Internet Source	1 %
13	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1 %
15	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1 %
16	jurnal.umt.ac.id Internet Source	1 %
17	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
18	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1 %
19	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1 %
20	journal.sties-purwakarta.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches

< 30 words

Exclude bibliography On