

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN , SELEKSI , DAN GAJI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. NAVYA RETAIL INDONESIA AREA SURABAYA**

**Selvi Oktaviani¹, Pramita Studiviany Soemadijo²
1211600213**

Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

selvi.oktvni@gmail.com

Abstract

Recruitment problems currently experienced by many companies in Indonesia such as, PT. Navya Retail Indonesia is a retail company that sells and markets secondary products such as clothing, shoes and sandals. The vision of PT. Navya is a benchmark or benchmark in the service of consumers in the retail world. That is, the recruitment and selection process is carried out with special stages in order to get the right employees, besides that salary considerations are things that can hinder the smooth recruitment process, which is not uncommon employee expectations are not in line with company standards or budgets. The purpose of this is to provide an effective work unit to achieve the company's vision .

Based on the results of the analysis of the effect of the recruitment , selection , and salary processes on employee performance at PT. Navya Retail Indonesia Area Surabaya is known that all independent variables together have a significant effect on employee performance . Test (f) simultaneous f value of 35.035 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus H_0 's decision was rejected and H_a was accepted. This means that all independent variables together have a significant effect on Y. The coefficient of determination is used to find out how much the variability of the independent variables in explaining the dependent variable shown by the value of R square (R^2) which is equal to 0.696 means that the variability of the independent variable Recruitment (X1), Selection (X2), Salary (X3) able to explain that the effect on the dependent variable Employee Performance (Y) of 69.6%. Thus the hypothesis is proven.

Keywords : *Recruitment Process , Selection , Salary , and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini , tidak dapat dipungkiri oleh adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan

pekerjaan. Mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat, karena setiap tahunnya , banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun dari sarjana yang di hasilkan oleh lembaga

pendidikan di Indonesia, walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Meskipun tersedianya lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, tetapi saja tidak dapat menampung para lulusan tersebut. Di samping itu, dari segi penyaringan calon pekerjaan sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua perusahaan-perusahaan tersebut hanya ingin menerima SDM yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kedudukan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif

karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Snell dan Bohlander (2010:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dan orang-orang yang menjalankannya.

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat dan wajar. Dengan peraturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengembangan kariernya (Mangkunegara, 2011).

Sumber daya manusia adalah faktor utama sebagai dinamika organisasi atau perusahaan sebagai unsur penting dan pendukung, agar tujuan organisasi tercapai

dan berkembang sesuai dengan cita-cita perusahaan. Keinginan tersebut tidak akan dapat terwujud tanpa adanya kerja sama yang dibangun antara bagian-bagian atau fungsi-fungsi yang terkait. Sebelum SDM ada dan bisa difungsikan tentu harus dipersiapkan betul-betul pegawai atau karyawan yang siap pakai, agar nantinya memahami bidang pekerjaan yang akan dihadapinya, rekrutmen atau penyaringan pegawai menjadi hal yang sangat menjadi perhatian khusus. Menurut Mardianto (2014:8) Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Sehingga perusahaan tidak mengalami kelebihan karyawan atau kekurangan karyawan yang berakibat pada kurang stabilnya iklim perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Nurjaman (2014:130) mengemukakan bahwa "Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan di sebuah organisasi".

Penelitian yang dilakukan oleh Gardner et.al. (2012 :32) menyatakan bahwa tingkatan besarnya gaji akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Gupta dan Shaw (2013 :43) semakin tinggi tingkat gaji maka akan membuat kinerja semakin meningkat, hal ini juga didukung oleh Lawler dan Jenkins (2014 :56). Gerhart dan Milkovich (2012 :44) menyatakan bahwa dalam literatur kompensasi, ternyata ditemukan bukti yang kuat bahwa insentif individu,

tingkat gaji dan bonus akan membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan.

PT. Navya Retail Indonesia adalah salah satu perusahaan *retail*, yang menjual sekaligus memasarkan produk sekunder seperti pakaian, sepatu, dan sandal. Visi dari PT. Navya adalah menjadi *benchmark* atau tolak ukur dalam pelayanan konsumen di dunia *retail*. Artinya, proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan tahap-tahap khusus agar mendapatkan karyawan yang tepat. Tujuan dari hal tersebut adalah memberikan satuan kerja yang efektif untuk mencapai visi perusahaan.

Masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan terkait proses penerimaan karyawan, dimana perusahaan belum melakukan seleksi dengan baik. Ada beberapa karyawan *fresh graduate* yang belum mempunyai pengalaman kerja dan akan berdampak pada tujuan perusahaan. Dapat dilihat juga dari hasil penyebaran kuesioner kebanyakan karyawan memiliki masa kerja hanya 1-2 tahun perusahaan harusnya mempunyai kualifikasi atau standart. Selain itu pertimbangan gaji adalah hal yang dapat menghambat kelancaran proses rekrutmen, dimana tidak jarang ekspektasi karyawan tidak sejalan dengan standart atau *budget* perusahaan. Karena seharusnya proses rekrutmen tidak hanya menarik minat seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, tetapi juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan calon karyawan.

Rekrutmen dan seleksi adalah tindakan yang dilakukan perusahaan untuk

memenuhi kepentingan perusahaan itu sendiri. Perusahaan juga perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawan. Secara umum karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kepuasan inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan karena mereka sadar apabila mereka bekerja dengan lebih baik maka mereka akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka, salah satu imbalan yang diberikan perusahaan ialah gaji. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Dessler (2010 :4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sadili (2010 :30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi

dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial yaitu agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional yaitu mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011 :28), rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Proses rekrutmen tidak hanya menarik minat

seseorang untuk bekerja pada perusahaan tersebut, tetapi juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan calon karyawan yang akan menjadi karyawan setelah mereka bekerja.

Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjadi calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik (Rivai dan Segala, 2011).

Indikator menurut Hasibuan (2011:41) indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Dasar Perekrutan
Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut .
2. Sumber Perekrutan
 - a. Sumber internal
Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut .
 - b. Sumber eksternal
Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan .
3. Metode Perekrutan
 - a. Metode tertutup
Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja .
 - b. Metode terbuka
Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat .

Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan orang - orang yang memiliki kualifikasi yang

dibutuhkan untuk mengisi lowongan - lowongan pekerjaan di sebuah organisasi (Mathis dan Jackson 2011 :261)

Menurut Hasibuan (2011 :49) tujuan seleksi penerimaan karyawan untuk mendapatkan :

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang – undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

Menurut Siamamora (2004 :202) menyatakan ada 6 indikator – indikator seleksi yaitu sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Referensi
- 3) Pengalaman

- 4) Kesehatan
- 5) Tes Tertulis
- 6) Tes Wawancara

Gaji

Definisi gaji menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2013 :95) adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan , mingguan , atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”.

Indikator gaji menurut Mangkunegara (2017 :86) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat bayaran
Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi , rata-rata , atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan .
2. Struktur pembayaran
Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran , tingkat pembayaran , dan klasifikasi jabatan di perusahaan .
3. Penentuan bayaran individu
Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran , tingkat pendidikan , masa kerja , dan prestasi kerja pegawai .
4. Metode pembayaran
Ada dua metode pembayaran , yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam , per hari , per minggu , per bulan). Kedua , metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil .
5. Kontrol Pembayaran
Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja .

Dari indikator-indikator diatas penulis hanya memakai 4 indikator , yaitu tingkat bayaran , struktur pembayaran , penentuan bayaran individu , dan metode pembayaran . Menurut saya metode pembayaran dan kontrol pembayaran mempunyai definisi yang sama , hal tersebut dikarenakan metode pembayaran mencakup bagaimana perusahaan dapat mengontrol pengeluaran , agar tidak menyebabkan pengeluaran lebih besar daripada pemasukan . Karena PT . Navya Retail Indonesia adalah perusahaan *retail* yang menjual produk sekunder dan akan berpengaruh dimasa *pandemic Covid -19* dimana pemasukan perusahaan jauh lebih rendah karena *customer* lebih memilih untuk mencukupi kebutuhan primer daripada sekunder . Disitulah fungsi kontrol pembayaran ditentukan oleh metode mana yang lebih efisien untuk kelangsungan perusahaan . Misalnya metode yang dipilih adalah mengurangi gaji karyawan , menunda gaji karyawan , atau mengurangi insentif karyawan . Jika perusahaan memilih untuk menunda atau mengurangi gaji maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun .

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku (Foster dan Seeker dalam Widodo , 2015 :131) .

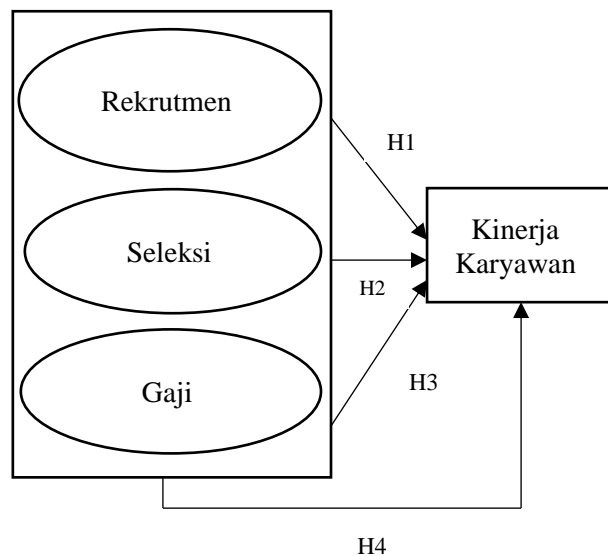
Indikator kinerja menurut Stephen Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015 :75) , adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja
Menunjukkan kerapihan , ketelitian , keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan . Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi . Indikatornya yaitu kerapihan , kemampuan dan keberhasilan .
- b. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi . Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan .
- c. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya , mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari . Indikatornya yaitu hasil kerja , pengambilan keputusan , sarana dan prasarana .
- d. Kerja sama
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik . Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan .
- e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai . Indikatornya yaitu kemandirian .

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual ini digunakan untuk mempermudah jalan penelitian terhadap permasalahan yang akan dibahas . Untuk memperjelas hubungan antar variabel , kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan di uji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data . Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpulan data maupun pengujian data . Berdasarkan uraian kerangka pikir , maka peneliti

mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Proses rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

H2 : Seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

H3 : Gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

H4 : Proses rekrutmen , seleksi , dan gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan gaji terhadap kinerja karyawan.

Tempat dan waktu penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Navya Retail Indonesia, Tunjungan Plaza 6 Lt 2 Jl. Embong Malang 32-36, Surabaya. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai selesai.

Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Navya Retail Indonesia Area Surabaya, sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh. Jadi sampel penelitian ini sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Sebagai mana dinyatakan oleh Esterberg (2002) Seperti dikutip oleh Sugiyono (2014:226) bahwa wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dinkonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara adalah teknik pengumpulan data secara lisan kepada subjek penelitian, yang dilakukan dengan cara tatap muka langsung maupun dengan cara tidak langsung (Sanusi, 201 :115).

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2015 :230) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden selain itu kuesioner juga cocok untuk digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner

dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

- c. Studi Kepustakaan (*Library Research*) *Library Research* merupakan teknik pengambilan data yang dilengkapi pula dengan membaca dan mempelajari serta menganalisis *literature* yang bersumber dari buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori dan konsep yang tersusun. Penulis melakukan penelitian dengan membaca dan mengutip bahan-bahan yang berkenaan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Proses Rekrutmen (X1) dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X1 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,2787) atau sig. lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 dan Reliabel karena nilai alpha Cronbach yang didapatkan (0,662) lebih besar dari 0,6.
2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Seleksi (X2) dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X2 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,2787) atau sig. lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 dan Reliabel karena nilai alpha Cronbach yang didapatkan (0,640) lebih besar dari 0,6
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaji (X3) dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel X3 valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,2787) atau sig. lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 dan Reliabel karena nilai alpha Cronbach yang didapatkan (0,786) lebih besar dari 0,6
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel Y valid, karena hubungan antar skor tiap item dengan skor total mempunyai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel (0,2787) atau sig. lebih kecil dibandingkan α sebesar 0.05 dan Reliabel karena nilai alpha Cronbach yang didapatkan (0,709) lebih besar dari 0,6

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas pada variabel bebas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas X1 (1,968), X2 (1,789), dan X3 (2,342) lebih kecil dari 10 dinyatakan bahwa masing-masing variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas (non multikolinieritas).

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data pada penelitian dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed) sebesar 0,878 karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05, maka data penelitian terdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil penelitian menunjukkan bahwa titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini

ANALISIS REGRESI LINIER

BERGANDA

Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan Gaji (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)

1. Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa : Konstanta (α) sebesar 3,163 mengandung arti nilai konsisten variabel rekrutmen, seleksi, dan gaji adalah sebesar 3,163.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,453 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai rekrutmen, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,453. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,281 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai seleksi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,281. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,334 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai gaji, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,334. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah positif.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T

1. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,888 > t$ tabel $2,009$ 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 terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,948 > t$ tabel $2,009$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel Gaji terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,501 > t$ tabel $2,009$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Gaji (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Nilai f hitung sebesar $35,035$ 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 secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan

variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R²) yaitu sebesar $0,696$ artinya variabilitas variabel independent Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Gaji (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent Kinerja Karyawan (Y) sebesar $69,6\%$, sedangkan sisanya sebesar $30,4\%$ dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian perihal pengaruh Proses Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Gaji (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT .Navya Retail Indonesia, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Proses rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika penempatan kerja karyawan disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan atau kemampuan maka dapat sesuai dengan *job description* dan dapat meminimalisir kendala atau hambatan dalam mengelola sumber daya manusia. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan artinya pendidikan, referensi, pengalaman kerja, kesehatan, tes tertulis, dan wawancara apabila dikelola dengan tepat dapat menghasilkan kontribusi positif terhadap terwujudnya kinerja karyawan. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai

- c. Gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika perusahaan mempertahankan dan meningkatkan gaji karyawan maka kinerja karyawan akan semakin membaik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Jenkins, G. D., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. 2013. Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research *Journal of Applied Psychology*, 83, 777–787.
- Mardianto, Adi. 2014. *Management Recruitmen*, Jakarta : Pinasthika Publisher.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Mulyadi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalialia*. Bandung : CV: Pustaka Setia.
- Jenkins, G. D., Mitra, A., Gupta, N., & Shaw, J. D. 2013. Are financial incentives related to performance? A meta-analytic review of empirical research *Journal of Applied Psychology*, 83, 777–787.
- Riadi, Muchlisin. 2012. *Seleksi Penerimaan Karyawan*. www.kajianpustaka.com. diunduh 15 Maret 2020
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

