



Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang

Krisna Wati¹, Aden Prawiro Sudarso²

¹⁻²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang, Indonesia

Email : watik659@gmail.com¹, dosen01171@unpam.ac.id²

Korespondensi Penulis : watik659@gmail.com

Abstract This research aims to determine the effect of employee recruitment and selection on employee performance at PT Tifico Fiber Indonesia Tbk, Tangerang City. The method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was a saturated sampling technique with a sample of 50 respondents. In collecting data using observation techniques and distributing questionnaires. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this research are that recruitment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7.726 + 0.801 X_1$. The correlation coefficient value for the Recruitment variable is 0.806, meaning that the two variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 42.0%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(9.445 > 2.012)$. Thus H_01 is rejected and H_a1 is accepted. This means that there is a significant influence between recruitment and employee performance. Employee selection has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 18.408 + 0.613 X_2$. The Job Stress correlation coefficient value is 0.815, meaning that the two variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 42.0%. Hypothesis testing obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(5.899 > 2.012)$. Thus, H_02 is rejected and H_a2 is accepted, meaning that there is a significant influence between employee selection and employee performance. Employee Recruitment and Selection has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = Y = 6.719 + 0.686 X_1 + 0.157 X_2$. The correlation coefficient value is 0.815, meaning that the independent variable and the related variables have a very strong level of relationship with a coefficient of determination of 66.4%. Hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ or $(46.493 > 3.20)$. Thus, H_03 is rejected and H_a3 is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between Employee Recruitment and Selection on Employee Performance at PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Tangerang City.

Keywords: Recruitment, Employee Selection, Employee Performance

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 50 responden. Dalam mengumpulkan data menggunakan teknik observasi dan penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,726 + 0,801 X_1$. Nilai koefisien korelasi variable Rekrutmen sebesar 0,806 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan **Sangat kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 42,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,445 > 2,011)$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Seleksi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,408 + 0,613 X_2$. Nilai koefisien korelasi Stres Kerja sebesar 0,815 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 42,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,899 > 2,011)$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_a2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = Y = 6,719 + 0,686 X_1 + 0,157 X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,815 artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 66,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(46,493 > 3,20)$. Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang.

Kata Kunci : Rekrutmen, Sekelsi Karyawan, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era perdagangan bebas, semua organisasi diuntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang produktif terhadap perubahan yang terjadi. Dalam hal ini Indonesia sebagai salah satu negara yang berkembang. Dalam menghadapi era globalisasi sebagai kesempatan bukan suatu ancaman. Maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama dengan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Hal itu dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat.

Sumber daya yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangannya yang bermutu. Menyadari bahwa faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi, karena salah satu persiapan menghadapi perubahan-perubahan di masa yang akan datang yaitu dengan mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas guna pencapaian tujuan perusahaan karena bagaimanapun juga unsur manusia yang menentukan keberhasilan suatu usaha. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan, dan pengarahan untuk para calon karyawan.

PT. Tifico Fiber Indonesia, Tbk merupakan produsen serat polyester terkemuka di Indonesia dengan kapasitas produksi 200.000 ton/tahun. PT. Tifico Fiber Indonesia, Tbk yang bergerak di bidang pembuatan Polyester Filament Yarn (PSF), Polyester Staple Fiber (PSF), Chip Polyester, serta penjualan dan memasarkan produk tersebut. PT. Tifico Fiber Indonesia, Tbk ini mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 1 Juli 1976 dan memiliki jumlah karyawan yang cukup besar serta memiliki kebutuhan yang beragam dalam mencari karyawan baru.

Salah satu hal yang terpenting dalam aktivitas sumber daya manusia ialah mengenai rekrutmen dan seleksi. Dimana proses rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang sangat vital bagi perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu dengan adanya rekrutmen dan seleksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mampu menempuhnya melalui cara pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, atau, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Peningkatan kinerja sangat dibutuhkan guna menciptakan kinerja karyawan yang baik agar mampu bersaing dan mengembangkan bisnis karena karyawan atau sumber daya manusia merupakan penggerak suatu usaha. Setiap tenaga kerja memiliki potensi untuk menjalankan kegiatan perusahaan, potensi tersebut harus dapat dimanfaatkan dengan baik agar mampu memberikan output yang optimal. Berkaitan dengan hal tersebut, maka diperlukan perhatian khusus dalam menangani karyawan atau sumber daya manusia agar kinerjanya dapat meningkat

Menurut penulis rekrutmen adalah proses sistematis untuk menarik individu yang berkualifikasi dan potensial untuk mengisi posisi atau peran dalam suatu perusahaan. Ini adalah langkah awal dalam memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tabel 1.1
Prasurvey Rekrutmen Karyawan
PT Tifico Fiber Indonesia Tbk

1	Aspek Penilaian	Pernyataan	Keterangan					Jumlah
			STS	TS	CS	S	SS	
1	Dasar Penarikan	Perusahaan sudah memberikan kejelasan mengenai tahap dan kriteria calon karyawan	4	6	5	3	2	20
2	Sumber Penarikan	Sumber karyawan di peroleh dari karyawan yang sudah ada dalam perusahaan	7	5	4	3	1	20
NO	Aspek Penilaian	Pernyataan	Keterangan					Jumlah
			STS	TS	CS	S	SS	
3	Metode Penarikan	Perusahaan memberikan informasi perekrutan secara terbuka	8	6	3	2	1	20
Total			19	17	12	8		60
Presentase			32%	28%	20%	13%	7%	100%

Sumber: PT Tifico Fiber Indonesia Tbk

2. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2017:136) “Menerangkan kalau populasi merupakan totalitas element yang hendak dijadikan area abstraksi”. Bagian populasi merupakan totalitas subyek yang hendak diukur, yang ialah bagian yang diawasi yang terdiri atas obyek ataupun subyek yang memiliki jumlah.

Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang yaitu seluruh karyawan pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan latar belakang masalah pokok dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali, (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Uji Normalitas yang digunakan antara lain:

a. Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Menurut Sugiyono, (2017:257) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan *Kolmogorov Smirnov* dengan rumus:

Sumber : Sugiyono (2017:257)

Keterangan:

kd : Jumlah *Kolmogorov-Smirnov* yang dicari

n₁ : Jumlah Sampel yang diperoleh

n₂ : Jumlah Sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

b. Metode Grafik

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *Probability Plot*. Adapun menurut Ghazali, (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali, (2017:105) berpendapat bahwa “uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

3. Uji Autokolerasi

Menurut Priyatno, “autokorelasi adalah keadaan di mana terjadinya korelasi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi”⁹. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari d_l atau lebih besar dari $(4-d_l)$, maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara d_u dan $(4-d_u)$, maka, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika d terletak antara d_l dan d_u atau di antara $(4-d_u)$ dan $(4-d_l)$, maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

4. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali, (2017:139) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

a. Uji Glejser

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Sumber: Ghozali, (2017:125 – 126)

Keterangan:

L_n = Regresi

ϵ_i^2 = Kuadrat nilai undstandarized residual dari uji regres

$i\beta_0$ = Konstanta regresi

$\beta_{ln} (X_i)$ = Konstanta regresi variabel independent

μ_i = Residual test

b. Grafik Scater Plot

Menurut Ghozali, (2017:125-126) “cara lain dalam menguji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan grafik *scater plot* dapat melihat grafik *scater plot*”. dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika penyebaran data pada *scater plot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas.
- b. Jika penyebaran data pada *scater plot* teratur dan membentuk pola tersebut (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) Hopotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rurnusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimal pertanyaan; Dengan demikian hipotesi penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terhukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono, (2017:251) bahwa “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independen* (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependen* (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut:

1. Variabel Rekrutmen Kerja (X₁)

- a) Ho¹ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk
- b) Ha¹ : Terdapat pengaruh yang signifikan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk

2. Variabel Seleksi Karyawan (X₂)

- a) Ho² : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk
- b) Ha² : Terdapat pengaruh yang signifikan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono, (2017:252) bahwa “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independenterhadap variabel dependen”. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

- a) Ho³ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk
- b) Ha³ : Terdapat pengaruh yang signifikan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitaian

1. Uji Normalitas

a. Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 2

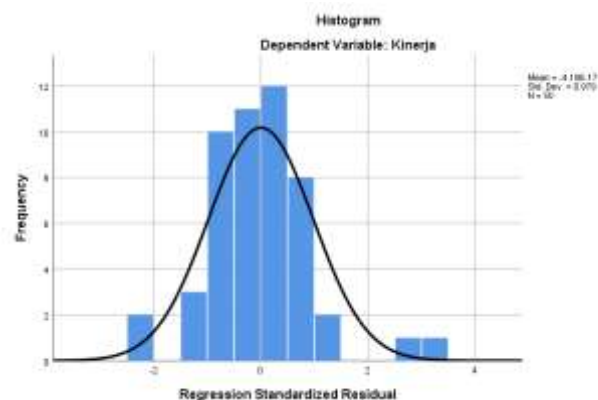
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33958933
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.083
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas hasil uji normalitas Kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikan adalah $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Histogram

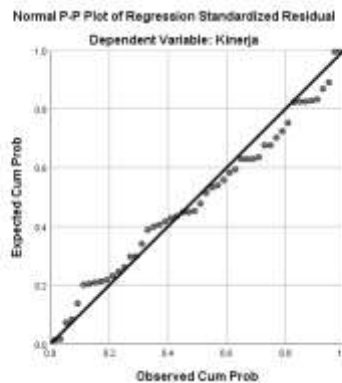


Gambar 1

Uji Normalitas data Histogram

Dari gambar grafik di atas terlihat bahwa garis membentuk pola diagonal, menunjukkan bahwa seluruh data memiliki distribusi yang normal.

c. Probability P-Plots



Gambar 2 Uji Normalitas data P-Plot

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Dari ilustrasi grafik diatas terlihat bahwa data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 3

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.719	3.601		1.866	.068		
	Rekrutmen	.686	.117	.690	5.844	.000	.512	1.954
	Seleksi	.157	.112	.166	1.404	.167	.512	1.954

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Dari hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance yang diperoleh 0,512 > 0,10 dan nilai VIF yan diperoleh 1,954 < 10,00 maka dapat disimpulkan keadaan seperti ini membuktikan tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4
Pedoman Uji Autokorelasi dengan memakai
Uji Durbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada Autokorelasi
1,000 – 1,540	Tanpa Kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada Autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa Kesimpulan
>2,900	Ada Autokorelasi

Sumber : Algifari (2018 : 88)

Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin Watson (DW test). Adapun pedoman pada uji DW yakni sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.815 ^a	.664	.650	3.40990	1.202
a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, menunjukkan pada regresi ini bahwa nilai Durbin – Watson = 1,202 yang berada diantara interval 1,000 – 1,540 maka dapat disimpulkan bahwa masuk dalam kriteria tanpa kesimpulan.

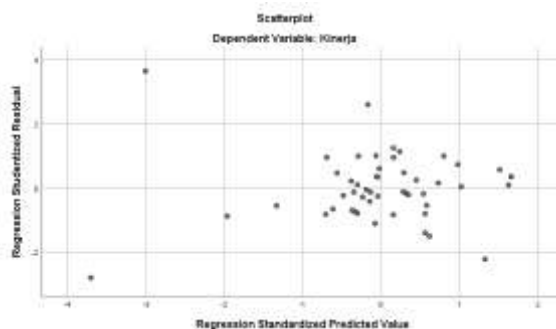
4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Pengujian Heterosdastisitas Dengan Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.634	2.209		4.361	.000
	Rekrutmen	-.172	.072	-.437	-2.387	.021
	Seleksi	-.002	.069	-.005	-.025	.980
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Rekrutmen (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,21 dan Seleksi Karyawan (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,980 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian. Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan:



Gambar 3 Grafik Scatter plot

Sumber : Peneliti, Output SPSS V26

Berdasarkan hasil dari grafik di atas, titik-titik pada scatterplot tidak menunjukkan pola penyebaran yang teratur atau tidak membentuk pola yang konsisten. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas yang mengganggu pada model regresi ini, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan dengan layak sebagai data dalam penelitian.

Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7

**Hasil Uji Hipotesis Uji T Variabel Rekrutmen (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.726	3.565		2.167	.035
	Rekrutmen	.801	.085	.806	9.445	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS V26

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat di simpulkan nilai $t\text{-hitung } 9,445 > t\text{-tabel } 2,011$ atau nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk.

1) Pengaruh Seleksi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah :

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Uji T Variabel Seleksi (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.408	3.894		4.727	.000
	Seleksi	.613	.104	.648	5.899	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS V26

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel di atas dapat di jelaskan bahwa kriteria dalam uji hipotesis secara parsial dapat di simpulkan nilai $t\text{-hitung } 5,899 > t\text{-tabel } 2,011$ atau nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara Seleksi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 9
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Rekrutmen (X1) dan Seleksi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1081.190	2	540.595	46.493	.000 ^b
	Residual	546.490	47	11.627		
	Total	1627.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Data Olahan SPSS V26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, berdasarkan kriteria dalam uji hipotesis secara bersama-sama dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 46,493 > F_{tabel} 3,20$ atau nilai $\text{Sig } 0,000 < 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Rekrutmen (X1) dan Seleksi Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Tifico Fiber Indonesia Tbk

Pembahasan

- **Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan**

Rekrutmen (X1) berkontribusi sebesar 42,0% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, nilai t_{hitung} 9,445 > dari t_{tabel} 2,011 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang.

Iman Mukayan Jurnal JOM FISIP Vol.4 No.2,2017 ISSN Universitas Riau Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Resty Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,7% diperoleh dari hasil perhitungan uji koefisien determinasi.

- **Pengaruh Seleksi Karyawan (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan linier sederhana $Y = 18,408 + 0,613 X_2$ artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 18,408. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Seleksi Karyawan (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 18,408. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,613 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Seleksi Karyawan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,613 satuan. Nilai korelasi variabel Seleksi Karyawan sebesar 0,815 masuk dalam interpretasi 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,420 yang artinya variabel Seleksi Karyawan (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,0% serta nilai t_{hitung} 5,899 > dari t_{tabel} 2,011 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Seleksi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota.

- **Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Seleksi Karyawan(X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Hadi Poernomo Jurnal Manajemen dan Accounting Vol.2, No.1,2014 ISSN (6089-1103). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk Cabang Sidoarjo). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel rekrutmen rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (123,391 > 4,15).

4. PENUTUPAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi $Y = 7,726 + 0,801 X_1$. Nilai koefisien korelasi variable Rekrutmen sebesar 0,806 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat. Nilai determinasi sebesar 65,0% dan di uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 9,445 >$ dari $t_{tabel} 2,011$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang.
2. Seleksi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,408 + 0,613 X_2$. Nilai koefisien korelasi Seleksi Karyawan sebesar 0,815 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 42,0% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 5,899 >$ dari $t_{tabel} 2,011$ dengan signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa Seleksi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang.
3. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 6,719 + 0,686 X_1 + 0,157 X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,815 artinya variabel bebas dengan variabel terkait memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 66,4% dan uji hipotesis diperoleh Nilai $f_{hitung} 46,493 > f_{tabel} 3,20$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tifico Fiber Indonesia Tbk Kota Tangerang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terjadi dari tiga variabel, yaitu Gaya Rekrutmen, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja sedangkan masih banyak faktor atau variabel lain yang tidak diproses dan diikuti sertakan dalam penelitian ini
2. Peneliti menghadapi keterbatasan dalam studinya, termasuk keterbatasan waktu, biaya, dan kemampuan dalam menyusun skripsi ini.
3. Penyebaran kuesioner yang dilakukan melalui *g-form* sangat memakan waktu karena

kebanyakan karyawan tidak langsung mengisi pada saat *g-form* disebar. Tentunya akan lebih efektif jika peneliti datang langsung ke perusahaan sehingga karyawan bisa segera mengisi kuesioner.

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Bapak dan Ibu jajaran staf Universitas Pamulang, yang telah membantu memperlancar upaya saya dalam menyelesaikan studi di Universitas Pamulang
2. Semua pihak yang telah membantu kelancaran skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dorongan, motivasi, bantuan, dan doa yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Kedua). PT Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Siagian, S. (2019). Pengaruh Faktor Disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Jurnal Ekonomi, 21(1), 1-10. Universitas Riau.
- Santoso, S. (2015). Menguasai Statistik Multivariat. PT Elex Media Komputindo.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). Manajemen. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2019). Perilaku Organisasi (Edisi Kesepuluh). PT Indeks.
- Robbins, S. P. (2018). Perilaku Organisasi (B. Molan, Trans.). Intan Sejati.
- Rivai, V., & Basri. (2017). Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Muhidin. (n.d.). Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian. Pustaka Setia.
- Marwansyah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Reflika Diatama.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan kesebelasan)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketujuh Belas)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hani, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. BPFE.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bangun, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Anwar, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Anwar, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke-1)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.