

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
THAMRIN BROTHERS KAUR**



SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Uniuersitas Dehasen Bengkulu

OLEH

M. RAMANDIKA OKTA

19040151

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023**

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
THAMRIN BROTHERS KAUR**

SKRIPSI

OLEH :

M. RAMANDIKA OKTA
19040151

*Telah Disetujui dan Disahkan
Oleh Dosen Pembimbing*

Pembimbing Utama,



NERI SUSANTI, S.E., M.Si
NIDN. 0210017401

Pembimbing Pendamping,



ABDUL RAHMAN, S.E., M.M
NIDN. 0204056001

Bengkulu, 25 Mei 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



Dr.E.AHMAD SOLEH, S.E., M.SI
NIDN. 0201128101

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
THAMRIN BROTHERS KAUR**

SKRIPSI

OLEH :

M. RAMANDIKA OKTA

19040151

*Telah Dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada tanggal 3 Juni 2023
Dan dinyatakan LULUS*

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua



NERI SUSANTI, S.E., M.Si
NIDN. 0210017401

Sekretaris



ABDUL RAHMAN, S.E., M.M
NIDN. 0204056001

Anggota



M. RAHMAN FEBLIANSA, SE., M.M
NIDN. 0201028901

Anggota



YUN FITRIANO, SE., M.Ak
NIDN. 0229068501

Bengkulu, Juni 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



Dr.SUWARNI, S.Kom., M.M
NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

You never know how strong you are, until being strong is your only choice”
- Bob Marley

Do the best and let god do the rest”
- Ben Carson

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada ALLAH SWT atas taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekali dengan ilmu serta memberikanku kemudahan sehingga akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu dengan bangga dan bahagia saya ucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tuaku, terimakasih kepada mama papa yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya dan selalu mengingatkan ku agar tidak putus asa dalam meraih impian serta harapan.
2. Adik saya tercinta yang selalu mensupport dan membantu saya serta membangun motivasi saya untuk selalu semangat melangkah.
3. Kepada saudaraku yang telah membantu memberikan dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosenku sekalian yang telah memberi bimbingan serta arahan atas selesainya skripsi ini.
5. Almamaterku.

**THE EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION PROCESSES ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. THAMRIN BROTHERS KAUR**

By

**M. Ramandika Okta¹⁾
Neri Susanti and Abdul Rahman²⁾**

ABSTRACT

In the current era of globalization, companies are required to be able to compete with other companies. Currently the human resource element is considered very important for the company. The success of an organization in achieving its goals is strongly influenced by the performance of its employees. The purpose of this study was to determine the effect of the recruitment and selection process on employee performance at PT. Thamrin Brothers Kaur. The sample in this study were 32 employees of PT. Thamrin Brothers Kaur. Sampling method by census. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is multiple regression analysis, determination test, hypothesis test t and f, classic assumption test. The result of the regression equation are $Y = 5.529 + 0.319X_1 + 0.631X_2$ meaning that the recruitment and selection process has a positive and significant influence on employee performance at PT. Thamrin Brothers Kaur. This illustrates that if the recruitment and selection variables increase, employee performance will also increase.

Keywords: Recruitment, Selection, Performance

1) Candidates for Bachelor of Economics (Management)

2) Supervisor

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS KAUR

Oleh :

M. Ramandika Okta¹⁾
Neri Susanti dan Abdul Rahman²⁾

RINGKASAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Saat ini elemen sumber daya manusia dianggap yang sangat penting bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang karyawan PT. Thamrin Brothers Kaur. Metode pengambilan sampel dengan cara *sensus*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji determinasi, uji hipotesis t dan f, uji asumsi klasik.

Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 5,529 + 0,319X_1 + 0,631X_2$ artinya proses rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur. Hal ini menggambarkan jika variabel rekrutmen dan seleksi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil uji determinasi *R Square* sebesar 0,667 atau (66,7%). Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur sebesar 66,7%, sedangkan sisanya ($100 - 66,7\% = 33,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur karena nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan nilai residual diantara variabel berdistribusi normal artinya syarat uji asumsi klasik telah terpenuhi.

- Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja
1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan taufik hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kaur”.

Didalam penulisan skripsi ini penyusun banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik bimbingan, saran-saran dan masukan secara moral maupun materil. Tanpa bantuan pihak-pihak yang telah memberi bantuan, penyusun mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya terutama kepada :

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom, M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
2. Bapak Dr.E.Ahmad Soleh, S.E., M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Ibu Neri Susanti, S.E.,M.Si., Selaku Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Abdul Rahman, S.E.,M.M., Selaku Pembimbing Pendamping yang telah membimbing penulis dalam menulis skripsi ini.
5. Bapak Moh Oky Selaku Kepala Cabang PT. Thamrin Brothers Kaur yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

6. Bapak atau Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
7. Seluruh Staf Karyawan/ti pada Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu atas bantuannya.
8. Rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan kelemahan, untuk itu penyusun menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dan penyusun akan menerima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai-nilai skripsi ini dan untuk penyusunan skripsi ini selanjutnya.

Akhir kata penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amin, amin ya robbal 'alamin.

Bengkulu, Juni 2023

Penulis



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. THAMRIN BROTHERS KAUR**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : M. Ramandika Okta
Npm : 19040151
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Dehasen Bengkulu. Atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti yang meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, Juni 2023

Yang Menyatakan



M. Ramandika Okta

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	14
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Manfaat Penelitian.....	17
1.5 Batasan masalah	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	19
2.1.1 Rekrutmen	19
2.1.2 Tujuan Rekrutmen	23
2.1.3 Indikator Rekrutmen.....	25
2.1.4 Seleksi.....	26
2.1.5 Tujuan Seleksi	28
2.1.6 Indikator Seleksi	29
2.1.7 Kinerja	30
2.1.8 Indikator Kinerja.....	33

2.2 Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Kerangka Analisis	35
2.4 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Definisi Operasional	37
3.3 Metode Pengambilan Sampel	38
3.4 Metode Pengumpulan Data	40
3.5 Metode Analisis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Thamrin Brothers Kaur.....	46
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Thamrin Brothers Kaur.....	48
4.1.3 Karakteristik Responden.....	54
4.1.4 Uji Validitas.....	55
4.1.5 Uji Reliabilitas.....	56
4.1.6 Analisis Regresi Berganda.....	57
4.1.7 Koefisien Determinasi	58
4.1.8 Pengujian Hipotesis	59
4.1.9 Uji Asumsi Klasik	61
4.2 Pembahasan	63
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Analisis	35
Gambar 2. Struktur Organisasi.....	49

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Responden.....	39
Tabel 2. Skala Likert.....	40
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	54
Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 6. Uji Validitas Indikator Penelitian	55
Tabel 7. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	56
Tabel 8. Model Regresi Linier Berganda	57
Tabel 9. Koefisien Determinasi (R^2)	58
Tabel 10. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	59
Tabel 11. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji f).....	60
Tabel 12. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas).....	61
Tabel 13. Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas).....	62
Tabel 14. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)	63
Tabel 15. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Saat ini elemen sumber daya manusia dianggap yang sangat penting bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawannya, dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi.

Hasibuan (2017:40) mengemukakan bahwa “ Penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik. Proses rekrutmen dimulai ketika organisasi itu mencari calon tenaga kerja yang dibutuhkan melalui berbagai cara, dengan penyerahan berkas lamaran oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Hasil dari proses ini merupakan sejumlah berkas lamaran dari para pencari kerja, dan selanjutnya untuk diseleksi.

Proses seleksi ialah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses dari seleksi ini

penting karena melalui proses inilah akan diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan yang cocok, sesuai dengan yang diperlukan oleh perusahaan. Jika proses rekrutmen dan seleksi tidak diperhatikan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawannya, kemungkinan karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, baik itu bersifat produktif maupun konsumtif.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2013:33) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Thamrin Brothers merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang dealer otomotif kendaraan roda dua bermerk Yamaha yang berpusat di Palembang dan Bengkulu. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, Peneliti telah melakukan observasi pada PT. Thamrin Brothers cabang Kaur. Dalam proses perekrutan terdapat permasalahan yang sulit dipecahkan dikarenakan sulitnya mendapatkan pelamar yang berpengalaman di bidangnya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di inginkan oleh pihak perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kaur*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur ?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur ?
3. Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur.
2. Untuk mengetahui seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur.
3. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak berupa :

1. Bagi Perusahaan, Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan serta dapat berguna bagi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Peneliti, Dapat menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang berkaitan dengan masalah yang di teliti dan membandingkan teoriti dengan praktek yang ada mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur.
3. Bagi Pihak Lain, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi pihak lain yang ingin mempelajari lebih dalam tentang pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi dan sebagai bahan informasi yang digunakan untuk referensi dalam penelitian lebih lanjut.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari pokok bahasan dan lebih terarah, maka permasalahan dibatasi pada :

1. Rekrutmen (X_1) dengan indikator menurut Ellyta (2019:45) yaitu : Metode Rekrutmen, Prosedur Rekrutmen, Sumber Rekrutmen.
2. Seleksi (X_2) dengan indikator menurut Rivai (2018) yaitu: Pendidikan, Pengalaman, Kesehatan, Tes tertulis, Tes wawancara.

3. Kinerja (Y) dengan indikator menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu :
Kualitas pekerjaan, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung Jawab.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Rekrutmen

Rekrutmen menurut Simamora (2016:3), adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut Fahmi (2016:25) mengemukakan bahwa “*Recruitment* sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan .

Menurut Kasmir (2017:93) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau usaha yang dilakukan untuk mencari dan mengumpulkan sejumlah

tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai kebutuhan atau posisi yang kosong untuk dipekerjakan di dalam perusahaan.

Dalam proses rekrutmen terdapat beberapa kendala yang sering terjadi pada pelaksanaannya. Kendala pada saat perekrutan dapat muncul dari organisasi, perekrutan, serta lingkungan eksternal. Menurut Simamora (2018) menyatakan bahwa kendala yang lazim dijumpai dalam rekrutmen yaitu:

a. Karakteristik Organisasional

Karakteristik organisasional mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen. Sebagai contoh, organisasi yang menekankan pengambilan keputusan secara tersentralisasi lebih siap menerima keputusan manajer seputar aktivitas rekrutmen dan pemilihan kelompok pelamar.

b. Citra Organisasi

Pelamar kerja biasanya tidak berminat dalam mencari lapangan kerja di dalam organisasi tertentu. Artinya, citra organisasi hendaknya dipertimbangkan pula sebagai kendala yang potensial. Apabila citra organisasi yang diperoleh buruk, kemungkinan untuk memikat banyak pelamar akan berkurang.

c. Kebijakan Organisasional

Hal yang dimaksud dengan kebijakan di sini hal ini adalah aturan dasar yang bersifat umum dengan memberikan kerangka dasar sebagai acuan dalam mengambil keputusan bagi organisasi.

Informasi analisis jabatan dan perencanaan kepegawaian mengarahkan perekrutan dalam mengambil keputusan mengenai sumber dan saluran rekrutmen yang tepat, serta mengevaluasi proses rekrutmen. Kebijakan rekrutmen organisasi juga mengarahkan perekrut dalam membuat keputusan penarikan.

d. Rencana Strategik dan Rencana SDM

Rencana strategik (*strategic plans*) menunjukkan arah organisasi dan menetapkan jenis tugas, serta pekerjaan yang perlu dilaksanakan. Rencana SDM menguraikan pekerjaan mana yang harus diisi dengan merekrut secara eksternal dan secara internal. Sebagaimana telah dijelaskan di atas, penentuan internal versus eksternal memiliki kekuatan dan kelemahan tersendiri. Sebaiknya, diperhatikan kondisi organisasi ketika perekrutan dilaksanakan. Apabila kondisi organisasi dalam keadaan normal dan memiliki SDM yang variatif sebaiknya mengutamakan internal. Sebaliknya, apabila organisasi dalam kondisi banyak konflik dan saling curiga maka eksternal yang lebih diprioritaskan.

e. Kebiasaan Perekrut

Kesukaan perekrut di masa lalu dapat berubah menjadi kebiasaan. Artinya, kebiasaan dapat menghilangkan keputusan yang memerlukan waktu dengan jawaban yang sama. Meskipun demikian, kebiasaan dapat pula meneruskan kesalahan di masa lalu atau menghindari alternatif yang lebih efektif.

f. Kondisi Eksternal

Kondisi pasar pekerja merupakan faktor utama dalam lingkungan eksternal yang mempengaruhi penarikan. Batasan-batasan dari pemerintah dan serikat pekerja juga mempengaruhi rekrutmen. Contohnya, upah minimum regional (UMR), anti diskriminasi dan larangan mempekerjakan anak-anak di bawah umur. Lingkungan perekonomian sangat berpengaruh dan perlu dicermati dalam perencanaan SDM. Artinya, sikap sosial terhadap jenis lapangan kerja tertentu dapat pula mempengaruhi penawaran pekerja.

g. Daya tarik pekerjaan.

Seandainya, posisi yang akan diisi bukanlah pekerjaan yang menarik, perekrutan sejumlah pelamar yang berbobot akan menjadi tugas yang sulit. Setiap pekerjaan yang dianggap membosankan, berbahaya, menimbulkan kegelisahan, bergaji rendah, atau tidak memiliki potensi promosi jarang yang mampu memikat banyak pelamar.

h. Persyaratan Pekerjaan.

Organisasi menawarkan sebuah pekerjaan dengan imbalan dan persyaratan tertentu, dan memiliki ekspektasi tertentu pula mengenai tipe karyawan yang sedang dicari. Pelamar mempunyai kemampuan dan minat yang ditawarkan, serta mencari pekerjaan yang memenuhi pengharapannya. Kecocokan terjadi manakala ada kaitan yang memadai dari dua pengharapan ini (organisasi dan

pelamar). Proses rekrutmen biasanya membutuhkan beberapa modifikasi dan kompromi di kedua belah pihak.

2.1.2 Tujuan Rekrutmen

Kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. Misalnya dari segi waktu yang dibutuhkan, jumlah yang dibutuhkan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

Menurut Kasmir (2017:95) dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu :

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial

Pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.

2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

Pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Terkadang dalam

praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.

3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

Pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya.

4. Untuk kebutuhan seleksi

Bagi perusahaan dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan calon pelamar lainnya yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.

Intinya adalah tujuan dari rekrutmen digunakan untuk memperoleh dan menyediakan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan untuk kebutuhan seleksi. Dengan tersedianya calon tenaga kerja selanjutnya adalah memilih tenaga kerja yang sudah direkrut melalui proses seleksi.

2.1.3 Indikator Rekrutmen

Beberapa indikator rekrutmen menurut Ellyta (2019:45):

a. Metode Rekrutmen

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

- 1) Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja
- 2) Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

b. Prosedur Rekrutmen

Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain:

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
- 2) Menganalisa jabatan
- 3) Menentukan lokasi pencarian kandidat
- 4) Memilih metode rekrutmen
- 5) Menyeleksi kandidat
- 6) Memanggil kandidat terbaik
- 7) Menyusun penawaran kerja
- 8) Mulai bekerja

c. Sumber Rekrutmen

Adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

2.1.4 Seleksi

Seleksi adalah rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima (Rivai, 2018). Menurut Kasmir (2016:101) seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Marwansyah dan Mukaran (2015:104) seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dan sekelompok pelamar yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.

Seleksi menurut Simamora (2018:14) merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Dari pengertian menurut para ahli, seleksi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pelamar setelah melakukan proses rekrutmen yang kemudian diseleksi dengan melalui test guna melamar jabatan yang kosong dalam organisasi atau perusahaan. Agar mendapatkan karyawan yang berkualitas, ada beberapa langkah dalam proses seleksi yang harus dilakukan oleh calon

karyawan baru. Menurut Manulang (2018) langkah-langkah dalam proses seleksi karyawan pada umumnya bisa dilakukan sebagai berikut:

a. Pengisian Formulir

Pada fase pertama ini, calon-calon karyawan diminta oleh perusahaan (Bagian SDM) mengisi formulir isian, yang memuat keterangan-keterangan mengenai hal-hal sebagai berikut:

- 1) Keterangan pengenal, seperti nama, alamat, dan nomor telepon
- 2) Keterangan perorangan, seperti status nikah, umur, tanggungan keluarga, jumlah saudara, dan tempat tinggal
- 3) Keterangan fisik, seperti tinggi dan berat badan dan riwayat kesehatan
- 4) Pendidikan
- 5) Pengalaman Bekerja
- 6) Keterangan lain-lain seperti hobi, keaggotaan dalam organisasi, dan sebagainya

b. Wawancara

Fase selanjutnya adalah calon karyawan diwawancara, yaitu diadakan wawancara antara seorang pewawancara yang terlatih dengan calon karyawan. Pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu, dengan maksud untuk mengetahui apakah calon karyawan itu memiliki kualifikasi-kualifikasi yang tercantum dalam analisis jabatan pada jabatan yang akan diduduki karyawan.

c. Referensi

Fase terakhir adalah meminta referensi dari calon karyawan, yang bertujuan agar calon karyawan menunjukkan beberapa orang, baik karyawan perusahaan ataupun orang-orang di luar perusahaan yang dapat memberikan keterangan tentang diri pelamar, baik tentang pribadinya, pengalamannya, baik keterangan berupa lisan maupun tulisan.

2.1.5 Tujuan Seleksi

Menurut Kasmir (2016:102) tujuan utama dilakukannya seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Sering kali seleksi memiliki tujuan khusus dalam rangka untuk memenuhi strategi perusahaan, dalam menghadapi pesaing yang dianggap mengancam kedudukannya.

Secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik, artinya yang utama bagi perusahaan adalah memperoleh karyawan yang jujur dan memiliki moral atau perilaku yang baik.
2. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu, artinya karyawan mau dan mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan, dalam hal ini perusahaan berharap karyawan yang dipilih, akan merasa di

rumah sendiri, sehingga berusaha keras untuk bekerja dan membela kepentingan perusahaan.

4. Mendapatkan karyawan yang loyalitas dan integritas tinggi, artinya mendapat karyawan yang memiliki kesetiaan kepada perusahaan seperti tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak manapun.
5. Mendapat karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi, artinya dengan seleksi yang baik akan memperoleh karyawan yang inovasi guna mengembangkan produk perusahaan, demikian pula harapannya agar motivasi karyawan untuk mengerjakan atau memajukan perusahaan perusahaan sangat kuat.

2.1.6 Indikator Seleksi

Menurut Rivai (2018), indikator dalam pelaksanaan seleksi karyawan, yaitu :

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

b. Pengalaman

Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

c. Kesehatan

Kesehatan penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.

d. Tes tertulis

Mengukur sejauh mana kemampuan pelamar mulai dari kemampuan verbal dan keterampilan kualitatif sampai pada kecerdasan persepsi.

e. Tes wawancara

Wawancara merupakan suatu bentuk percakapan yang formal dan mendalam yang diadakan untuk mengevaluasi pelamar. Pewawancara akan mencari dari tiga pertanyaan dasar, yaitu: dapatkah pelamar mengerjakan pekerjaannya? Akankah pelamar mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tepat bagi pelamar dibandingkan dengan pelamar lain yang dipertimbangkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut..

2.1.7 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ditambahkan oleh Edison (2016:79), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode

waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutrisno (2016:154), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:67) ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan

kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2.1.8 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

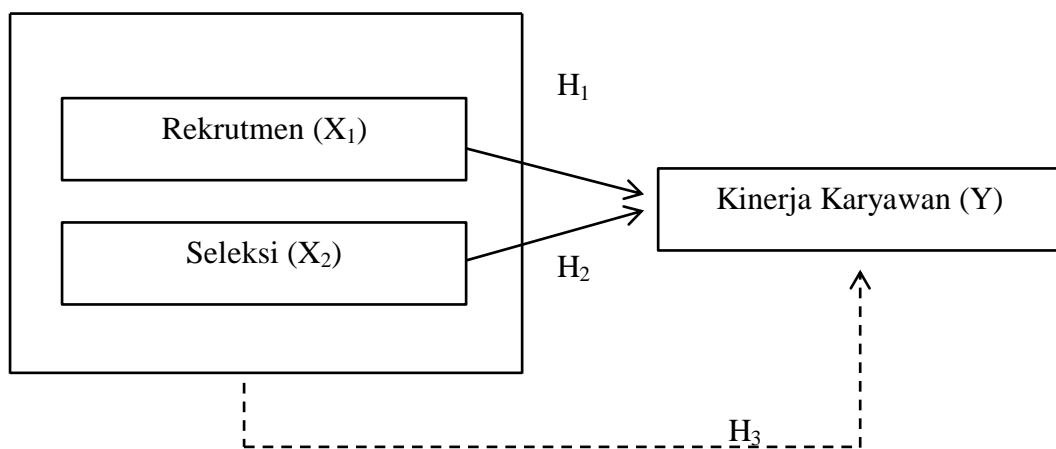
1. Heru Saputra (2020) dengan judul Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bank Indonesia Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semakin meningkat perhatian terhadap rekrutmen maka akan meningkatkan kinerja karyawan Kantor Bank Indonesia Bengkulu. (<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>)

2. Caecilia Rosa Permatasari (2017) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia, Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah signifikan dan positif. Dari nilai koefisien determinasi terlihat bahwa kualitas pelayanan, promosi dan harga mempengaruhi keputusan pembelian sebesar 0,337 atau 33,7%.
3. Novia Cindy (2020) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Optimo Indonesia. Dalam penelitian ini data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu diterima sedangkan hipotesis dua tidak diterima, yang berarti bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
4. Fiqra (2013) dengan judul Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar (0,309) atau 30,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor faktor lain dari penelitian ini.

2.3 Kerangka Analisis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka dapat disusun suatu kerangka analisis dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Analisis



Keterangan :

\longrightarrow : Pengaruh secara Parsial

$-->$: Pengaruh secara Simultan

Berdasarkan kerangka analisis diatas, maka dapat dilihat adanya pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur baik secara parsial maupun secara simultan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur

H₂ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur

H₃ : Diduga proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Kaur

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional dan pengukuran variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan pada PT. Thamrin Brothers Kaur dengan indikator:
 - a. Metode rekrutmen
 - b. Prosedur rekrutmen
 - c. Sumber rekrutmen
2. Seleksi adalah upaya yang dilakukan PT. Thamrin Brothers Kaur untuk memperoleh karyawan yang berkualitas yang akan mengisi jabatan yang tersedia di dalam perusahaan. Indikator yang digunakan :
 - a. Pendidikan

- b. Pengalaman
 - c. Kesehatan
 - d. Tes tertulis
 - e. Tes wawancara
3. Kinerja adalah hasil upaya PT. Thamrin Brothers Kaur yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta perannya terhadap pekerjaan itu, dengan indikator :
- a. Kualitas pekerjaan
 - b. Kualitas kerja
 - c. Pelaksanaan tugas
 - d. Tanggung jawab

3.3 Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan dari PT. Thamrin Brothers Kaur yang sampai tahun 2023 totalnya berjumlah 32 orang meliputi 26 orang karyawan tetap dan 6 orang karyawan training yang terdiri dari tabel posisi jabatan :

Tabel 1. Data Responden

No	Posisi	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	ADH (<i>Administration Head</i>)	1

3	Bendahara	1
4	<i>Front Office Service</i>	2
5	Kasir	1
6	<i>Sparepart Counter</i>	1
7	<i>Sales Counter</i>	3
8	Sales Lapangan (<i>Marketing</i>)	14
9	Spv. Transportasi	1
10	<i>Driver</i>	1
11	<i>Security</i>	1
12	Mekanik/Montir	5
	Total	32

Sumber : PT. Thamrin Brothers Kaur (2023)

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2015:81). Penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* artinya metode ini memberikan seluruh anggota populasi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel terpilih. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus, menurut Sugiyono (2015:85) metode sensus atau jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengamatan (*Observasi*)

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

2. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015:142). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah milik peneliti terdahulu Novia Cindy (2020) yang dipakai pada penelitian di PT Optimo Indonesia. Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Hasil jawaban responden, diukur dengan tingkatan sebagai berikut :

Tabel 2. Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono,(2015:93)

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti (Sugiyono,2015:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi

antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- a. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variable tersebut valid.
- b. Jika r_{hitung} tidak positif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variable tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono,2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliable dan kelas dibawah 0,60 berarti tidak reliable (Ghozali,2015:66).

3.5.3 Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variable independen terhadap satu variable dependen (Sugiyono, 2015:188).

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono,2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Seleksi

a = Nilai Konstanta

e = erorr

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing- masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

3.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formula hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

$H_a : b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji f

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Rumusan hipotesi yang diuji :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.5.6 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2016 : 154). Model regresi yang baik adalah residual yang mempunyai distribusi normal. Uji normalitas

dapat diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria untuk menentukan apakah data residual berdistribusi normal, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$ berarti data residual berdistribusi tidak normal.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$ berarti data residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas tetapi jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastitas.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan yaitu:

- 1) Jika nilai tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas.
- 2) Jika nilai tolerance $< 0,10$ atau VIF > 10 , maka terdapat multikolinearitas.