



Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.X di Kota Semarang

The Influence Of Recruitment on Employee Performance at PT. X in Semarang City

Lintang Hening Charity* & Puspita Puji Rahayu

Prodi Psikologi, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Humainora,
Universitas Nasional Karangturi Semarang, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. X di Kota Semarang. Masalah yang difokuskan yaitu kinerja yang dilakukan oleh karyawan Pada PT. X di Kota Semarang. Untuk mendekati masalah ini diperlukan acuan teori dari menurut Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Pengambilan data dengan menggunakan skala likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini *simple random sampling*. Subjek penelitian ini berjumlah 300 karyawan aktif PT. X Kota Semarang. dan pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan Adapun Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner milik Erny Dita Rosalina (2021). Hasil penelitian menggunakan Teknik regresi linear menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan diketahui nilai signifikansi $0,165 > 0,05$. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi adanya dilakukan proses rekrutmen, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang dimiliki.

Kata Kunci: Kinerja; Rekrutmen; Karyawan

Abstract

This research aims to see the effect of recruitment on employee performance at PT. X in Semarang City. The problem focused on is the performance carried out by employees at PT. X in Semarang City. To approach this problem, a theoretical reference is needed according to Mangkunegara (2016) who interprets employee performance, as a result, a person's work in terms of quality and quantity that has been achieved by employees in carrying out their duties according to their assigned responsibilities. The type of research carried out in this research uses quantitative methods with simple linear regression analysis techniques. Data collection using a Likert scale. The sample used in this research was simple random sampling. The data collection method used a questionnaire belonging to Erny Dita Rosalina (2021). The sample taken in this study was 30 employees. The results of research using linear regression techniques show that there is a positive and significant influence between recruitment on employee performance with a known significance value of $0,165 > 0,05$. The results of this research conclude that the higher the recruitment process, the higher the employee performance will be.

Keywords: Performance; Requirment; Emplooyes

How to Cite: Charity, L.H., & Rahayu, P.P., (2024). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X di Kota Semarang. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 6(2) 2024: 95-103,



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset krusial yang dibutuhkan oleh sebuah bisnis. Pimpinan perusahaan menyadari bahwa Komponen penting yang menjadi modal dasar suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Dengan hal lain, para pemimpin dalam organisasi mengantisipasi bahwa setiap karyawan akan berhasil menyelesaikan tanggung jawab yang telah didelegasikan kepadanya. Permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi tujuan yang utama bagi dunia usaha untuk dapat bertahan di era globalisasi. Menurut (Nasution & Manurung, 2015) Sejalan dengan dinamika lingkungan yang terus berubah, dunia usaha semakin menekankan pada perolehan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang bekerja pada perusahaan dan merupakan aset berharga sehingga berpotensi untuk menjadi penggerak organisasi / perusahaan. Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) diantaranya merekrut dan melatih karyawan yang terbaik, memiliki kinerja yang tinggi, dapat menangani masalah di pekerjaannya, praktik manajemen sesuai dengan dengan aturan – aturan yang berlaku. Dengan memiliki karyawan yang memiliki kinerja tinggi, menjadikan perusahaan semakin maju dan berkembang sesuai dengan tujuan, visi dan misi yang dimiliki setiap perusahaan (Komunikasi et al., 2020; Latief et al., 2019; D. Siregar et al., 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2011) kinerja pegawai adalah hasil kerja individu baik kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai pekerja dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah sumber daya terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan (Wulandari, 2016). Selanjutnya jumlah dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan tugas yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan dapat dianggap sebagai indikator kinerja individu (Handayani & Anisa Br Sinulingga, 2018). Secara teoritis kinerja dapat dilihat dari dua sudut pandang dasar yaitu perspektif perusahaan dan sudut pandang individu. Total hasil kerja suatu organisasi menentukan kinerja karyawan organisasi, sementara pekerjaan individu di dalam organisasi mempengaruhi kinerja karyawan organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan berkaitan erat dengan sumber daya yang dimiliki bisnis dan personel yang bekerja di sana secara aktif berkontribusi untuk mencapai tujuan tersebut. Hasil akhir dari setiap proses spesifik yang dilakukan setiap komponen organisasi sebanding dengan sumber daya yang digunakan (*input*) disebut sebagai kinerja. Selain itu, kinerja juga disebut sebagai hasil. Kerangka organisasi meliputi hubungan antar kinerja individu serta kinerja organisasi. Perusahaan publik dan swasta, baik skala besar maupun kecil, harus gigih dalam mencapai tujuan mereka. Upaya individu atau kelompok dalam organisasi yang berpartisipasi aktif sebagai pelaku, dapat mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Dampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan dapat membuat kinerja yang terpelihara dan perkembangannya meningkat. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan pendapatan organisasi publik dari waktu ke waktu, namun juga akan membangun dan memperluas kepercayaan. Jika diperbarui dan dipelihara, keuntungan akan masuk secara konsisten (Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, 2014).

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja seperti menggambarkan pencapaian hasil dengan terikat pada tujuan program, terbatas terhadap hal yang mendapat prioritas, terpusat pada hal yang penting dalam mengambil keputusan, terpusat dengan sistem pertanggungjawaban yang melibatkan hasil. Penyebab terjadinya kinerja karyawan menurun karena adanya ketidaknyamanan di lingkungan kerja, gaji yang minim, ketidakpuasan dalam bekerja. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik internal maupun eksternal. Lingkungan kerja, hubungan antar pekerja, dan gaya kepemimpinan yang unggul merupakan contoh unsur eksternal, sedangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, sikap, dan perilaku merupakan contoh unsur internal. Salah satu faktor yang Dpat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi (Latief et al., 2019; Syafrizaldi & Pratiwi, 2020; Tamara, 2020)(Yatipai & Kaparang, 2015). Seorang pegawai akan termotivasi dalam bekerja apabila dalam lingkungan yang menyenangkan dan mendapat perlakuan adil seperti tidak membedakan pekerja

wanita dan pria. Tujuan dengan adanya kinerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja, karena dalam penilaian pekerjaan tidak semata hanya mengevaluasi hasil material tetapi juga mengevaluasi pekerjaan dengan keseluruhan yang berhubungan dengan beberapa bidang yang bermacam – macam seperti kemampuan / kompetensi, kerajinan, disiplin, hubungan industrial atau masalah khusus, yang tergantung pada bidang dan tugasnya sehingga patut untuk dinilai.

Proses rekrutmen suatu perusahaan terdiri dari sejumlah tindakan yang diambil untuk mengidentifikasi dan menarik kandidat yang memenuhi persyaratan untuk posisi terbuka dan karyawan. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan menarik pelamar kerja dengan motivasi dan keahlian yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (S. Siregar et al., 2019). Pada hakikatnya rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon-calon yang dapat bekerja pada suatu perusahaan (Harsono, 2018). (G. Pantow, O.H Dotulong, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh perekrutan, yang menyebabkan peningkatan jumlah proses perekrutan. Oleh karena itu, beberapa perusahaan lebih menekankan pada perekrutan anggota staf baru dan memberikan pertimbangan khusus kepada mereka yang proaktif, bersedia berkontribusi, memiliki motivasi internal, dan berpikiran maju (Puspitasari & Darwin, 2021).

Pada dasarnya rekrutmen yaitu usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang sedang kosong di suatu lingkungan organisasi atau Perusahaan. Maka dari itu, terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber eksternal dan sumber internal. Menurut (Kasmir, 2016), metode yang dilakukan untuk menarik minat pelamar untuk datang melamar, diantaranya memberi informasi yang jelas tentang nama Perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik yang ditawarkan. Menunjukkan format laporan yang menarik agar Perusahaan memiliki kesan bonafit, lalu memilih media untuk membuat lowongan kerja yang sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan, kemudian menempelkan brosur ke perguruan tinggi dan Lembaga pelatihan yang memiliki reputasi tinggi dan memberikan waktu yang tidak terlalu singkat.

Sejalan dengan strategi, visi, dan nilai-nilai perusahaan yang menentukan kebutuhan perekrutan perusahaan saat ini dan di masa depan juga merupakan salah satu aspek terpenting dalam proses perekrutan. Berbeda dengan perubahan organisasi yang signifikan, perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), desain pekerjaan, dan analisis pekerjaan bertujuan untuk memaksimalkan jumlah pelamar yang memenuhi syarat, hal ini mendukung upaya perusahaan untuk mengelola tenaga kerja yang beragam dan meningkatkan efektivitas proses seleksi dengan menurunkan jumlah calon karyawan yang secara terang-terangan tidak memenuhi persyaratan dan terlalu memenuhi syarat, membantu mengurangi pergantian karyawan baru, mengkoordinasi upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan, mengevaluasi keefektifan teknik dan tempat perekrutan yang berbeda untuk semua jenis pekerjaan kandidat. Selain itu, untuk mencapai tujuan ini, diperlukan pemilihan orang-orang unggul yang berdedikasi pada peran mereka dalam perusahaan. *Worker Quality* akan membantu perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja dari pekerjanya. Dengan demikian karyawan dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan membawa semangat mereka dalam bekerja dan menjaga pola pikir disiplin untuk meningkatkan produktivitas.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Dalam teknik analisis regresi linear sederhana ada beberapa yang diuji seperti uji validitas dan realibilitas, kemudian uji asumsi klasik yang terdiri uji normalitas skala rekrutmen dan skala kinerja karyawan, lalu uji linearitas, uji analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Peneliti menyebarkan skala kuesioner ke 30 responden karyawan aktif di PT. X Kota Semarang. Dalam skala rekrutmen dan skala kinerja karyawan tersebut terdapat beberapa pernyataan favourable dan unfavourable. Dalam penelitian ini untuk menguji validitas, realibilitas, dan analisis regresi linear sederhana menggunakan program SPSS versi 26.0 for windows yang akan menghasilkan skala rekrutmen dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lina, 2020) dengan judul Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan, hasil data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,756, dimana rekrutmen meningkat sebesar 1 satuan dan kinerja karyawan dapat meningkat besar, sehingga menimbulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Berikutnya penelitian yang dilakukan (Putri et al., 2021) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai, menunjukkan nilai koefisien regresi = X_1 0,042, variabel kinerja (Y) naik sebesar 0,042 satuan apabila variabel perekrutan (X_1) bertambah satu satuan dan variabel seleksi (X_2) tetap. Hal ini menunjukkan penggunaan rekrutmen mempengaruhi peningkatan produktivitas pekerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Arbie & Tumbuan, 2018) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado, hasil data menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Gorontalo Cabang Utama terkena dampak signifikan dari perekrutan, dengan tingkat signifikansi kurang dari $<0,05$ atau 0,000.

Beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan dengan jelas bahwa prosedur perekrutan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pekerja. Sebagian besar perusahaan akan melakukan proses rekrutmen agar mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja optimal. Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe metode kuantitatif. Analisis regresi linier sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Sugiyono, 2019) Sugiyono (2014), Hubungan sebab akibat atau fungsional antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat merupakan dasar dasar regresi linier. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat, rekrutmen sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan aktif di PT. X Kota Semarang. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 300 karyawan aktif PT. X Kota Semarang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan aktif di PT. X Kota Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode skala untuk pengumpulan data. Adapun jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Salah satu metode untuk menilai sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu-isu sosial adalah skala Likert. Terdiri dari dua macam pernyataan yaitu pernyataan favourable (pernyataan yang mendukung variabel yang diukur) dan pernyataan unfavourable (pernyataan yang tidak mendukung variabel yang diukur). Dalam penelitian ini skala yang diukur adalah skala rekrutmen dan skala kinerja karyawan. Skala rekrutmen dengan indikator dasar rekrutmen, sumber rekrutmen, metode rekrutmen, tujuan rekrutmen, proses rekrutmen, sedangkan skala kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu, efektivitas kedisiplinan, kemandirian, kreativitas, ketelitian, dan kejujuran (Laverack, 2020; Rhodes et al., 2012).

Dalam penelitian ini, validitas dan reliabilitas skala diuji dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for Windows dan akan menghasilkan skala rekrutmen dan skala kinerja karyawan. Hipotesis akan diuji menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hipotesis yang sudah dirumuskan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan analisis statistik. Cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 for Windows. Dilakukan beberapa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana item kuesioner yang valid dan tidak valid (Sugiyono, 2019). Untuk menguji validitas dengan program SPSS, diperlukan angka hasil dari jawaban kuesioner responden untuk diolah ke bivariate correlation. Kemudian keluar output korelasi pearson untuk melihat apakah suatu indikator memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total item dari semua indikator dalam satu

konstruk. Hasilnya akan konsisten apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dan untuk menguji reliabilitas dengan program SPSS, diperlukan angka hasil dari jawaban kuesioner responden untuk diolah ke reliability analysis. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut (Sugiyono, 2019), menyatakan bahwa sejauh mana instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha page 9 sebesar 0,6 atau lebih.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Temuan uji validitas dan reliabilitas faktor rekrutmen dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut, sebagaimana disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Rekrutmen	0.878	0.879	0.911	0.672
Kinerja Karyawan	0.901	0.902	0.921	0.592

Dari hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada tabel diatas, diketahui bahwa semua konstruk telah memenuhi reliabel, hal ini dapat ditunjukkan bahwa nilai composite reliability $> 0,70$ dan AVE $> 0,50$.

2. Uji Asumsi Klasik

2.1 Uji Normalitas Rekrutmen (X)

Berikut ini disampaikan hasil dari uji normalitas untuk variabel rekrutmen seperti yang dapat disajikan dibawah tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Rekrutmen dengan Kolmogorov-Smirnoc Test

One Sample Kolmogorov - Smirnov test		REKRUTMEN
N		30
Normal parameters ^{a,b}	Mean	8.20
Most extreme differences	Std. Deviation	2.107
	Absolute	.115
	Positive	.115
	Negative	-.115
Test statistic		.115
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

Dari hasil pengujian normalitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2.2 Uji Normalitas Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini disampaikan hasil dari uji normalitas untuk variabel kinerja karyawan seperti yang dapat disajikan dibawah tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kinerja Karyawan dengan Kolmogorov-Smirnoc Test

One Sample Kolmogorov – Smirnov Test		Kinerja Karyawan
N		30
Normal parameters ^{a,b}	Mean	13.33
Most extreme differences	Std. Deviation	2.975
	Absolute	.155
	Positive	.097
	Negative	-.155
Test statistic		.155
Asymp. Sig. (2-tailed)		.063 ^c

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors significance correction

Dari hasil pengujian normalitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi $0.063 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2.3 Uji Linearitas

Berikut ini disampaikan hasil dari uji linearitas untuk variabel rekrutmen dan variabel kinerja karyawan seperti yang dapat disajikan dibawah tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Linearitas ANOVA tabel

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
KINERJA*REKRUTMEN	Between Groups	(combined)	131.500	7	18.786	3.302	.015
		Linearity	73.051	1	73.051	12.840	.002
	Within Groups	Deviation from Linearity	58.449	6	9.741	1.712	.165
		Total	125.167	22	5.689		
			256.667	29			

Dari hasil pengujian linearitas diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi $0,165 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan.

2.4 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh positif adanya rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Berikut disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficient		Standardized coefficients		
Model		Unstandardized B	Std. Error	Beta	t	Sig
1	(constant)	6.158	1.908		3.227	.003
	REKRUTMEN	.753	.226	.533	3.338	.002

A. Dependent variabel: kinerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai rekrutmen (b/koefisien regresi) adalah 0,753 dan nilai konstanta yang dicapai adalah 6,158. dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut: $Y = a+bX+e = 6,158 + 0,753X$. Jawaban persamaan 6.158 di atas dapat dinyatakan sebagai sebuah konstanta. Hal ini menunjukkan koefisien regresi x sebesar 0,753 dan nilai konsistensi variabel kinerja karyawan sebesar 6,158. Koefisien regresi positif terlihat, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (variabel Y) dipengaruhi secara positif oleh perekrutan (variabel X). Selanjutnya dapat disimpulkan terdapat hubungan antara variabel rekrutmen dengan variabel kinerja pegawai karena nilai signifikansi dari tabel yang telah disebutkan sebelumnya adalah $0,002 < 0,05$.

2.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut disajikan dalam bentuk tabel:

2.5.1 Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 6 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 Constant	7.158	1.908		3.751	.001
X_Rekrutmen	.753	.226	5.33	3.338	.002

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui nilai sig. untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0.001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,751 > t$ tabel 2,048, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh X terhadap Y.

2.5.2 Uji Simultan (Uji-f)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
1 Regression	73.051	1	73.051	11.140	.002 ^b
Residual	183.615	28	6.558		
Total	256.667	29			

a. Dependent variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (constant) , rekrutmen

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.002 < 0.05$ dan nilai F hitung $11.140 > F$ tabel 4.18, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan terhadap Y.

2.5.3 Koefisien Determinasi

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of The Estimate
1	.533	.285	.259	2.561

Dari hasil koefisien determinasi menjelaskan bahwa besarnya nilai R yaitu 0,533. Koefisien determinasi (R Square) dihasilkan dari hasil ini sebesar 0,285, yang menunjukkan adanya pengaruh kinerja karyawan terhadap perekrutan sebesar 28%.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk melihat adanya pengaruh positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan linear regresi menunjukkan bahwa adanya

pengaruh yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi adanya proses rekrutmen maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dimilikinya. Proses rekrutmen yang dilakukan pada PT. X di Kota Semarang, akan menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dalam hal ini, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tijow et al., 2021), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif pada rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan dan mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian lain yang dilakukan oleh (Widyani & Putra, 2020), mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan (nyata) antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai *Unstandardized coefficients B* sebesar 0,325 dan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dalam skala yang telah dibagikan kepada responden, menunjukkan bahwa pada variabel rekrutmen pernyataan yang paling tinggi adalah "Perusahaan harus memiliki tujuan dalam mencari dan menerima tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasinya agar mencapai tujuan yang efektif" dan pada variabel kinerja karyawan pernyataan yang paling tinggi yaitu "Saya selalu dapat mencapai tujuan atau target dengan tepat waktu yang telah ditetapkan". Disini menunjukkan bahwa dengan adanya proses rekrutmen untuk mencari dan menerima karyawan baru yang sesuai dengan kualifikasi agar tercapainya tujuan yang efektif dapat mempengaruhi pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan atau target pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut (Potale, 2016) kinerja yang optimal akan terwujud apabila organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan pencapaian yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handayani & Anisa Br Sinulingga, 2018) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. LPK Gintar Course, dengan pengambilan sampel sebanyak 35 orang yang diambil. Diketahui hasil analisis yang menyimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. LPK Gintar Course. Artinya, semakin tinggi dilakukan dengan adanya proses rekrutmen, semakin tinggi pula hasil kinerja yang dimiliki. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Suhaila et al., n.d.) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan, dengan pengambilan sampel sebanyak 62 orang. Diketahui hasil analisis yang menyimpulkan variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brataco Medan. Artinya, semakin tinggi proses rekrutmen yang diadakan di PT. Brataco Medan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dimiliki.

Peneliti mengambil 30 sampel dengan didukung oleh teori dari (Sugiyono, 2019) yang menyarankan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Hal lain sesuai pendapat dari (Singarimbun, 2012) yang menyatakan bahwa jumlah minimal uji coba kuesioner sebanyak 30 responden. Dengan jumlah minimal 30 responden, maka hasil distribusi nilai akan mendekati kurve normal.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh adanya rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan di PT. X Kota Semarang. Melihat dengan adanya pengaruh yang positif dengan adanya proses rekrutmen untuk melihat kinerja karyawan, hendaklah dipertahankan agar perusahaan terus dapat memiliki SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas tinggi sehingga dapat memajukan dan mengembangkan perusahaan sesuai dengan tujuan, visi dan misi yang dimiliki. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Seorang pegawai harus siap memiliki mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan

dicapai serta mampu dan menciptakan situasi kerja. Kemudian faktor kepuasan kerja yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Lalu faktor kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti situasi tempat kerja, ventilasi, dan penyinaran dalam ruangan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbie, M. R., & Tumbuan, W. J. F. A. (2018). PENGARUH REKRUTMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO MANADO INFLUENCE OF RECRUITMENT AND MOTIVATION THROUGH EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SULUTGO. In *Pengaruh Rekrutmen..... 3673 Jurnal EMBA* (Vol. 6, Issue 4).
- G. Pantow, O.H Dotulong, M. . W. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Individu Terhadap Kepuasan Kerja Di Freshmart Bahu Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3583–3592.
- Handayani, P., & Anisa Br Sinulingga, N. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. In *Journal of Management Science (JMAS)* (Vol. 1, Issue 1).
- Harsono, B. (2018). *ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) INFORMASI DAN UMUM DI FUNGSI HR OPERATIONS PT PERTAMINA (PERSERO)*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Komunikasi, G., Indarto, K., Kurniaty, L., & Tamica, S. (2020). Communication Style and Leadership of Indarto Kapolres in Improving The Performance of The Metro Bekasi City. *PERSPEKTIF*, 9(2), 346–353.
- Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Influence of Knowledge Management , Skills and Attitudes Toward Employee Performance. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173–182.
- Laverack, G. (2020). *Az promosi kesehatan*. Airlangga University Press.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Nasution, I. R., & Manurung, T. Y. R. (2015). *PENGARUH KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL PADA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KEANDALAN AUDIT TRAIL PADA PT. BANK MEGA, TBK CABANG SETIA BUDI MEDAN*.
- Potale, B. R. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4).
- Prof. Dr. H. M. Ma'rif Abdullah, S. M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. In *Aswaja Pressindo*.
- Puspitasari, A. S., & Darwin, M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334–344. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.299>
- Putri, A., Nuringwahyu, S., & Hardiati, N. R. (2021). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. In *JIAGABI* (Vol. 10, Issue 1).
- Rhodes, M. L., Biondi, L., Gomes, R., Melo, A. I., Ohemeng, F., Perez-Lopez, G., Rossi, A., & Sutiyono, W. (2012). Current state of public sector performance management in seven selected countries. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(3), 235–271.
- Singarimbun, M. (2012). *Metode Penelitian Survei* (5th ed.). LP3S, Jakarta.
- Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Siregar, S., Nasution, I., & Muda, I. (2019). Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Pegawai negeri Sipil Di Kabupaten Padang Lawas. *PERSPEKTIF*, 6(1), 18–24. <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/perspektif/article/view/2507>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Suhaila, Suryani, W., & Pribadi, T. (n.d.). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. In *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)* (Vol. 2, Issue 2).
- Syafrizaldi, S., & Pratiwi, S. (2020). Hubungan antara Lingkungan Sosial dengan Harga Diri Remaja Panti Asuhan Al Jam'iyatul Washliyah Binjai. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(1), 193–199. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i1.254>
- Tamara, J. (2020). Kajian Semiotika Roland Barthes pada Poster Unicef. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 726–733. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.403>
- Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, 2(1), 26–30.
- Widyani, A. A. D., & Putra, I. W. A. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen*, 2(1), 80–88.
- Wulandari, R. (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(4), 1–16.