

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GREAT DYNAMIC INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Suryani Simbolon
150910462**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GREAT DYNAMIC INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Suryani Simbolon
150910462**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan dibawah ini saya

Nama : Suryani Simbolon
NPM : 150910462
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Dynamic Indonesia.

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 Januari 2021



Suryani Simbolon
150910462

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT GREAT DYNAMIC INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Suryani Simbolon
150910462**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 27 Januari 2021



Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt, S.E., M.M.

Pembimbing



ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu langkah yang perlu diambil adalah merekrut dan menyeleksi dengan benar, sehingga mendapatkan sumber daya yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. PT Great Dynamic Indonesia berusaha memperoleh dan menyeleksi karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Atas hal tersebut diambil judul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Great Dynamic Indonesia”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT Great Dynamic Indonesia. Sampel penelitian ini sebanyak 153 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini dilakukan di PT Great Dynamic Indonesia, dan penelitian ini diolah dengan aplikasi SPSS untuk membantu mendapatkan hasil penelitian ini. Analisis penelitian ini meliputi: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R^2), dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Semua pernyataan telah diuji dan dinyatakan valid serta reliabel. Hasil penelitian secara parsial melalui pengujian t diketahui bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel seleksi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan melalui pengujian F, rekrutmen dan seleksi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi Karyawan; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human Resources are resources that are used to mobilize other resources to achieve organizational goals. To get quality human resources, one of the steps that needs to be taken is to recruit and select properly, so as to get the resources that the company wants. PT Great Dynamic Indonesia strives to acquire and select the right employees according to their respective areas of expertise so that the company's goals can be achieved. For this, the title "The Effect of Employee Recruitment and Selection on Employee Performance of PT Great Dynamic Indonesia" was taken. The purpose of this study was to describe the significant influence between recruitment and selection on employee performance. This study uses a descriptive method with a quantitative approach and the population taken is all employees of PT Great Dynamic Indonesia. The sample of this study was 153 respondents using saturated sampling technique. This research was conducted at PT Great Dynamic Indonesia, and this research was processed with the SPSS application to help obtain the results of this research. The analysis of this research includes: validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and the coefficient of determination (R²), and hypothesis testing through the t test and F test. All statements have been tested and declared valid and reliable. The results of the study partially through the t test, it is known that the recruitment variable has a significant effect on employee performance and the selection variable has no significant effect on employee performance. Simultaneous research results through F testing, simultaneous recruitment and selection have a significant effect on employee performance.

Keywords: Recruitment; Employee Selection; Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa diterima penulis dengan senang hati. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Great Dynamic Indonesia yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian;
7. Kedua orang tua, Ibu Darna Mordong dan Eka Odink yang menjadi motivator ketika menghadapi kesulitan skripsi ini, dan keluarga yang selalu memberikan doa, nasehat dan dukungan penuh kepada penulis;
8. Sahabat penulis, Irwansyah Putra, Yophi San Putra, dan Fitria Susanti yang selalu ada membantu menyemangatin penulis disisi;
9. Teman-teman se-angkatan dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya.

Batam, 27 Januari 2021



Suryani Simbolon
150910462



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR RUMUS	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Rekrutmen	9
2.1.1. Pengertian Rekrutmen	9
2.1.2. Proses Rekrutmen	10
2.1.3. Tujuan Rekrutmen	12
2.1.4. Indikator Rekrutmen	13
2.1.5. Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	15
2.2. Seleksi	15
2.2.1. Pengertian Seleksi	15

2.2.2. Teori-Teori Seleksi	16
2.2.3. Indikator Seleksi	18
2.2.4. Hubungan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.3. Kinerja Karyawan.....	19
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.3.2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	22
2.3.4. Hubungan Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan	23
2.4. Penelitian Terdahulu	23
2.5. Kerangka Pemikiran	25
2.6. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1. Desain Penelitian	27
3.2. Operasional Variabel	27
3.2.1. Variabel Independen.....	28
3.2.2. Variabel Dependen	28
3.2.3. Operasionalisasi Variabel	29
3.3. Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1. Populasi	29
3.3.2. Sampel	30
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data	31
3.4.1. Sumber Data	31
3.4.2. Pengumpulan Data.....	31
3.4.3. Alat Pengumpulan Data.....	32
3.5. Metode Analisis Data	33
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	33
3.5.2. Uji Kualitas Data	34
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	36
3.5.4. Uji Pengaruh	37
3.5.5. Uji Hipotesis	39

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	41
3.6.1. Lokasi Penelitian	41
3.6.2. Jadwal Penelitian	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Profil Responden	42
4.1.1. Jenis Kelamin Responden.....	42
4.1.2. Umur Responden	43
4.1.3. Pendidikan Responden.....	44
4.1.4. Pengalaman Kerja Responden	45
4.2. Hasil Penelitian.....	45
4.2.1. Deskriptif Variabel	45
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	48
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	53
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh.....	56
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis.....	58
4.3. Pembahasan	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1. Simpulan.....	63
5.2. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	53
Gambar 4.2 Grafik Uji Heterokedastisitas	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Target Pencapaian Tahunan PT Great Dynamic Indonesia	4
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	29
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Great Dynamic Indonesia	30
Tabel 3.3 Skala Likert	33
Tabel 3.4 Rangkaian Jadwal Penelitian.....	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2 Umur Responden.....	43
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	44
Tabel 4.4 Pengalaman Kerja Responden.....	45
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	46
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Rekrutmen	46
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Seleksi	47
Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X1).....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Seleksi (X2).....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.12 Reliabilitas Rekrutmen	52
Tabel 4.13 Reliabilitas Seleksi	52
Tabel 4.14 Reliabilitas Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.15 Pengujian Normalitas	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas Glejser	55
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi	57
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.20 Hasil Uji t	59
Tabel 4.21 Hasil Uji F	60

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rentang Skala	33
Rumus 3.2 Validitas Data.....	34
Rumus 3.3 Cronbach's Alpha	35
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda	38
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	38



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Persaingan bisnis seiring dengan berkembangnya zaman menjadi semakin kuat. Selain mengutamakan pelayanan ataupun produk yang dihasilkan, sumber daya manusia dengan kualitas yang baik juga sangat diperlukan guna bisa bersaing di zaman sekarang ini. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi tidak dibarengi dengan karyawan yang sesuai baik dari segi kualitas ataupun kuantitasnya, operasional serta strategi perusahaan tersebut tidak akan sanggup memajukan, mengembangkan, ataupun mempertahankan usahanya di masa mendatang. Adapun salah satu langkah yang bisa dilaksanakan guna mendapatkan sumber daya yang berkualitas yakni melakukan perekrutan dan seleksi dengan baik dan benar supaya memperoleh sumber daya yang diharapkan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dimanfaatkan guna menyinergikan dan menggerakkan sumber daya lainnya supaya tujuan organisasi tersebut bisa dicapai. Dengan tidak adanya SDM, sumber daya lainnya menganggur serta kurang memiliki manfaat dalam mencapai tujuan tersebut. Begitu juga keberlangsungan hidup sebuah perusahaan bergantung pada seberapa jauh perusahaan sanggup mempergunakan peluang yang ada serta menghadapi permasalahan di luar perusahaan dengan semua potensi dari SDM yang dimilikinya. Ketersediaan sumber daya yang memiliki kualitas ialah aset yang tak terhingga bagi perusahaan. Perusahaan berupaya mendapatkan serta menempatkan karyawannya dengan tepat dan disesuaikan dengan kemampuannya supaya bisa mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan oleh PT Great

Dynamic Indonesia yang bergerak di bidang *supplier* perlengkapan industri di Indonesia. PT Great Dynamic Indonesia memerlukan karyawan yang loyal serta berkeinginan untuk bekerja keras.

Rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu instansi, perusahaan, ataupun di bidang pendidikan (Riniwati, 2016: 133). Apabila penarikan dinyatakan berhasil yang mengartikan banyak pelamar mengajukan lamaran, maka peluang guna memperoleh karyawan yang diharapkan sangat besar, dikarenakan perusahaan bisa memilih yang terbaik. Hasil dari proses rekrutmen yang diperoleh ialah beberapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses seleksi, yaitu proses guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan. Rekrutmen yang dilakukan selama ini di PT Great Dynamic Indonesia kurang cukup baik. Kurangnya kelengkapan dokumen calon karyawan (KTP, Kartu Keluarga, NPWP, Ijazah, Kartu Kuning, SKCK, dll) yang terkadang kurang diperhatikan tim HRD, ada juga desakan dari karyawan dalam yang meminta mempercepat proses rekrutmen tanpa mengecek kelengkapan dokumen calon karyawan, tim HRD menyuruh calon karyawan langsung bekerja tanpa adanya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), serta kurangnya komunikasi antara tim *Safety* dan tim HRD terhadap nama-nama calon karyawan yang tidak sesuai jumlahnya, kurangnya kinerja karyawan. Selain itu, masalah yang lain adalah penempatan.

Seleksi yakni proses penyaringan para pelamar guna menetapkan siapa yang paling memenuhi klasifikasi dari lowongan pekerjaan yang ada (Hery, 2018: 150). Sedangkan, karyawan ialah asset ataupun kekayaan utam dari semua perusahaan.

Dalam hal ini, seleksi mengikutsertakan perkiraan pelamar mana yang akan berhasil (berkinerja baik sesuai harapan/target perusahaan) pada saat bekerja nantinya. Peranan karyawan di sini bisa menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai sasarannya. Seleksi karyawan berfungsi guna memperoleh tenaga kerja yang tepat guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada suatu jabatan tertentu. Seleksi karyawan yang selama ini dilakukan di PT Great Dynamic Indonesia kurang terarah baik, karena yang para karyawan diseleksi tidak berdasarkan perekrutannya. Para karyawan pun mengaku bingung akan pekerjaan mereka karena tidak sesuai pada *skill*-nya masing masing. Seleksi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan serta pengalaman kerja yang dimilikinya, maka kinerjanya akan kurang baik. Oleh karena itu, masalah lainnya adalah kinerja. Menurut Yani (2012: 117), kinerja ialah perilaku nyata yang diperlihatkan masing-masing orang sebagai prestasi kerja yang diperolehnya disesuaikan dengan peranannya di perusahaan tersebut. Pada umumnya, kinerja atau *performance* diberikan sebagai kesuksesan seorang karyawan guna menjalankan pekerjaannya. Kinerja yang tinggi bisa dicapai dikarenakan adanya kepercayaan yang tinggi diantara anggotanya dimana hal ini mengartikan para anggota percaya pada kemampuan, karakteristik, serta integritas anggota lainnya. Pengelolaan kinerja tidak hanya dijadikan sebagai alat guna melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya namun juga dijadikan strategi guna memotivasi serta menilai peningkatan produktivitas kerja. Van Thielen, Bauwens, Audenaert, Van Waeyenberg, & Decramer (2018: 18) mengemukakan kinerja karyawan bermanfaat untuk kepuasan kerja karyawan dan menurunkan

ketegangan ketika diterapkan sebagai sistem yang melibatkan tahap perencanaan dan evaluasi. Kinerja yang tinggi juga bisa dilaksanakan jika pimpinan bisa menggunakan metode manajemen yang sesuai, yang artinya pimpinan bisa memberi motivasi yang sesuai dengan yang diperlukan karyawannya. Pada halaman dibawah disajikan tabel pencapaian (target) PT Great Dynamic Indonesia.

Tabel 1.1 Laporan Target Pencapaian Tahunan PT Great Dynamic Indonesia

Bulan	Tahun	Pencapaian <i>Master List</i>	Target <i>Master List</i>	Keterangan
Jan	2020	30%	0%	Belum dimulai
Feb		40%	3%	Belum Tercapai
Mar		50%	15%	Belum Tercapai
Apr		60%	24%	Belum Tercapai
Mei		70%	32%	Belum Tercapai
Jun		80%	47%	Belum Tercapai
Jul		90%	52%	Belum Tercapai
Agu		100%	60%	Belum Tercapai

Sumber: PT Great Dynamic Indonesia

Dari tabel 1.1, dapat dijelaskan pada bulan Januari 2020 *planning* belum dimulai, dan bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020 sudah berjalan, tetapi target *Master List* PT Great Dynamic masih tetap rendah. Kinerja karyawan PT Great Dynamic Indonesia sejak satu tahun terakhir mengalami penurunan setiap bulannya, kemauan bekerja karyawan yang rendah dan upaya tim yang terbatas. Hal ini berdampak pada target yang akan dicapai dalam kurun waktu kurang dari setahun mendapatkan kerugian secara keuangan (*financial*). Kinerja yang kurang baik sering juga terjadi karena penggajian oleh payroll juga bertele-tele, dalam artian memberikan slip gaji secara dua kali (yang diberi pertama, slip tanpa pph21 dan yang diberi kedua, slip dengan pph21), pelayanan HRD yang buruk kepada

karyawannya, juga disiplin karyawan yang kurang baik seperti terlambat datang melewati batas toleransi dan karyawan keluar masuk perusahaan dengan sesuka hati. Rekrutmen yang tidak sesuai dengan kemampuan jabatan dan seleksi yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian berjudul “**Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Dymanic Indonesia**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang, berikut hasil identifikasi permasalahan penelitian ini:

1. Kurangnya kelengkapan dokumen rekrutmen calon karyawan, desakan dari karyawan dalam yang meminta mempercepat proses rekrutmen tanpa mengecek kelengkapan dokumen calon karyawan, tim HRD menyuruh calon karyawan langsung bekerja tanpa adanya PKWT dan kurangnya komunikasi antara tim *Safety* dan tim HRD terhadap nama-nama calon karyawan yang tidak sesuai jumlahnya dan kurangnya kinerja karyawan.
2. Seleksi para karyawan tidak sesuai pada *skill*-nya masing-masing, penyeleksian juga tidak disesuaikan dengan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan serta kurangnya kinerja karyawan.
3. Kinerja yang kurang disebabkan kurangnya disiplin kerja, kurangnya minat kerja, penggajian oleh payroll yang bertele-tele, pelayanan HRD yang buruk

kepada karyawannya, rekrutmen yang tidak sesuai dengan kemampuan, penempatan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja dan pendidikan.

1.3. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini lebih terfokus, terarah, serta mencegah pembahasan yang terlalu meluas, peneliti memberi batasan ruang dan waktunya. Batasan masalah penelitian ini, yakni:

1. Rekrutmen hanya difokuskan pada PT Great Dynamic Indonesia khususnya Management Team.
2. Penempatan karyawan hanya difokuskan pada PT Great Dynamic Indonesia khususnya Management Team.
3. Rekrutmen dan penempatan karyawan hanya difokuskan pada PT Great Dynamic Indonesia khususnya Management Team.

1.4. Rumusan Masalah

Perumusan permasalahan pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia ?
2. Apakah seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia ?
3. Apakah rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Dynamic Indonesia ?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari perumusan permasalahan tersebut, maka tujuan pelaksanaan penelitian yaitu:

1. Guna memahami pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia.
2. Guna memahami pengaruh signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia.
3. Guna memahami pengaruh signifikan rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis pada penelitian ini yakni:

1. Memberikan teori pemahaman mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan sesuai prosedurnya.
2. Memberikan konsep mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini yakni:

1. Bagi Penulis

Dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan serta pengalaman langsung mengenai cara meningkatkan kemampuan melalui penelitian.

2. Bagi Objek Penelitian

Dapat dijadikan bahan pertimbangan guna menyusun program pembelajaran serta menetapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang lebih baik lagi.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Menjadi referensi terhadap dalam peningkatan kinerja karyawan dalam bagian rekrutmen karyawan dan seleksi karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Rekrutmen

2.1.1. Pengertian Rekrutmen

Wirawan (2015: 133) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik para pelamar pekerjaan dengan memanfaatkan metode perekrutan guna mendapatkan para pelamar agar mengikuti proses seleksi dalam usaha terpenuhinya kebutuhan SDM. Proses di mulai ketika perusahaan membutuhkan karyawan baru, sampai dengan lamaran mereka di terima. Supaya bisa melaksanakan rekrutmen yang efektif, perusahaan perlu menyediakan informasi yang berkelanjutan dan akurat tentang kualifikasi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan guna menjalankan fungsi dan tugas perusahaan. Sementara itu, pengertian rekrutmen ialah proses yang di mulai dengan adanya keinginan guna menduduki posisi yang disediakan hingga pelamar mengajukan dokumen lamarannya (Andrian, Hamidah, & Yuniadi, 2017: 75). Dalam hal ini, ketepatan rekrutmen karyawan bisa diperlihatkan dari adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan rekrutmen karyawan guna mengisi lowongan kerja yang disediakan.

Yuniarsih & Suwatno (2011: 102) mengemukakan rekrutmen disebut aktivitas guna memperoleh beberapa tenaga kerja dari sumber-sumber yang ada, disesuaikan dengan kualifikasi yang diperlukan, agar mereka sanggup melaksanakan misi perusahaan guna merealisasikan tujuan dan visinya. Rekrutmen ialah serangkaian aktivitas yang dilaksanakan dengan terencana, untuk mendapatkan calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang ada (Suryadana,

2015: 52). Jika kebutuhan tenaga dapat dipenuhi dari dalam organisasi, misalnya untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu yang lowong. Merekrut pelamar dari dalam lebih murah dan cepat. Disamping itu, pelamar tidak perlu mengikuti orientasi karena sudah memahami dengan budaya dan iklim organisasi. Siagian (2016: 102) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik, mencari, serta menemukan pelamar yang memiliki kemampuan guna dipekerjakan dalam sebuah perusahaan. Rekrutmen juga bisa didefinisikan sebagai suatu kegiatan memikat dan mencari para pelamar dengan pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan motivasi yang dibutuhkan guna menutupi kekurangan yang terdapat didalam perencanaan kepegawaian. Berdasarkan definisi diatas, maka dibuat kesimpulan, rekrutmen ialah proses pemilihan orang yang memenuhi syarat yang ditentukan perusahaan untuk menduduki posisi yang dibutuhkan perusahaan.

2.1.2. Proses Rekrutmen

Adanya perencanaan SDM bisa memperlihatkan kesenjangan antara permintaan atau kebutuhan karyawan dengan ketersediaan kualitas ataupun kuantitas karyawan. Apabila karyawan yang ada lebih sedikit maka perusahaan perlu melaksanakan rekrutmen. Proses ini diawali pada saat mencari pelamar dan berakhir jika lamaran tersebut telah diajukan kepada suatu perusahaan. Proses ini menghasilkan sejumlah pencari kerja yang diseleksi. Dalam hal ini, proses penarikan ialah suatu hal terpenting dikarenakan kualitas SDM sebuah perusahaan bergantung dari kualitas penarikan yang dimilikinya. Adapun proses rekrutmen terbagi menjadi beberapa aktivitas (Suryadana, 2015: 56-57), yakni:

1. Penyusunan strategi merekrut

Manajemen keuangan bisa ikut serta dalam aktivitas menyusun kebijakan perekrutan misalnya menentukan tujuan perjanjian kerja perusahaan, menentukan besarnya biaya, menentukan dimana akan dilaksanakan perekrutan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Manakala strategi dan rencana rekrutmen yang sudah disusun, maka kegiatan rekrutmen yang sebenarnya dapat dilaksanakan. Proses perekrutan bisa dicapai jika mempergunakan metode perekrutan yakni metode terbuka atau tertutup, dimana dalam hal ini kadang kala suatu perusahaan menjumpai kesulitan dalam menarik orang-orang yang diharapkannya secara khusus karyawan yang sangat ahli.

3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Sesudah lamaran diterima, lamaran terkait perlu disaring untuk memisahkan pelamar-pelamar yang tidak memenuhi persyaratan. Diskulifikasi yang dilakukan harus memiliki alasan-alasan kualifikasi yang bonafit terkait jabatannya.

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terbagi menjadi orang-orang yang sudah memperlihatkan minatnya dalam mengikuti lowongan kerja serta mungkin juga merupakan kandidat yang baik bagi posisi tersebut. Sesudah lamaran diajukan, perusahaan akan melanjutkan proses informasi dan mendistribusikannya supaya informasi tersebut siap untuk dilakukan pemeriksaan. Jika ditemui pelamar yang mendapatkan tawaran kerja di tempat lainnya dan tidak memiliki minat lagi dengan lamaran tersebut, perusahaan harus mendiskulifikasi pelamar tersebut. Selain itu, karyawan yang di proses pada perekrutan, selanjutnya di seleksi supaya selanjutnya di terima

menjadi karyawan, yang nantinya akan sulit diberhentikan walaupun mereka memperlihatkan kinerja yang rendah, dikarenakan karyawan terkait sudah di lindungi oleh UU ketenaga kerjaan yang mengatur kewajiban dan hak setiap pihak ketika terjadinya PHK (pemutusan hubungan kerja). Di Indonesia, biaya PHK tidaklah murah, sehingga hal ini sering kali dikeluhkan para investor asing. Maka dari itu, perusahaan harus mempertimbangkan secara bijaksana dan hati-hati sebelum akhirnya melaksanakan perekrutan.

2.1.3. Tujuan Rekrutmen

Pada pelaksanaan penarikan konsumen (rekrutmen) terdapat beberapa tujuan yakni (Sunyoto, 2012: 95):

1. Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial

Penarikan ini tidak berpihak pada kepentingan spesifik yang perlu oleh dicapai perusahaan, tetapi lebih berpihak pada kepentingan umum. Oleh karena itu, penarikan ini dilaksanakan dengan memberi pertimbangan proporsional terhadap pihak yang harus di lindungi, dan jika dibiarkan akan sangat memungkinkan menjadi pihak yang di rugikan. Contohnya alokasi putra daerah dalam penerimaan karyawan.

2. Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisien

Penarikan ini ialah suatu penarikan yang pada umumnya dilaksanakan dengan ketat. Dalam hal ini, bertujuan guna bisa menseleksi calon karyawan yang memiliki kualitas, sehingga apabila di terima nantinya bisa menjalankan tuntutan perusahaan. Karyawan yang di terima melalui ujian yang sangat ketat, pada umumnya latar belakanh dan jumlah pendaftaranya sudah ditetapkan, dan juga sering kali terjadi

kerja sama dengan instansi tertentu contohnya hanya menerima lulusan dari universitas tertentu.

3. Penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik

Ini dicocokkan dengan perubahan kebijakan politik, masalah-masalah diperbatasan, dan gejolak suatu negara. Maka dari itu, situasi yang berubah-ubah ini sangat memungkinkan kebutuhan akan SDM secara sektoral juga bisa berubah.

2.1.4. Indikator Rekrutmen

Menurut Yulasmi (2016: 71), suatu rekrutmen bisa dikatakan berhasil apabila perusahaan melaksanakan beberapa indikator yang dibutuhkan dalam perekrutan yakni:

1. Sumber-sumber rekrutmen

Dapat dilaksanakan dengan 2 sumber yakni:

a. Sumber rekrutmen internal

Karyawan terbaik yang dipilih guna mengisi jabatan yang kosong dapat diperoleh dari intern perusahaan. Posisi yang kosong ini bisa diserahkan kepada karyawan yang dipandang pantas, sehingga bisa memotivasi karyawan tersebut dan karyawan lainnya agar bekerja lebih baik. Secara internal, pengisian posisi ini bisa dilaksanakan dengan adanya rotasi, demosi, atau promosi. Rotasi ialah perpindahan jabatan dilevel yang sama. Demosi ialah penurunan jabatan sementara promosi ialah kenaikan jabatan.

b. Sumber rekrutmen eksternal

Rekrutmen eksternal ialah perekrutan yang bersumber dari luar perusahaan. Seluruh perusahaan membutuhkan perekrutan dari luar perusahaan jika tidak ada

karyawan intern yang dianggap pantas guna mengisi kekosongan jabatan yang diperlukan. Rekrutmen ini juga dibutuhkan apabila perusahaan menjalankan ekspansi bisnis yang mengakibatkan peningkatan kebutuhan tenaga kerja.

2. Metode-metode rekrutmen

a. Metode terbuka

Metode yang pelaksanaan rekrutmennya diinformasikan dengan iklan di media masa. Ini dilakukan guna memperoleh banyak lamaran, supaya kesempatan mendapatkan karyawan yang andal dan baik menjadi semakin besar.

b. Metode tertutup

Metode yang pelaksanaan rekrutmennya di kalangan terbatas, yakni hanya untuk orang-orang dan karyawan tertentu saja, supaya lamaran yang masuk tidak banyak sehingga akan kesulitan mendapatkan karyawan yang sesuai.

3. Hambatan-hambatan rekrutmen

Adanya berbagai kebijaksanaan yang ditentukan dan dilaksanakan dalam perusahaan memiliki maksud supaya perusahaan sanggup mencapai sasaran dan tujuannya, sehingga bisa saja kebijaksanaan itu memberikan batasan ruang gerak bagi para pelamarnya.

4. Media rekrutmen

Di zaman modern seperti ini, setiap orang dengan mudah mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan. Baik dari koran, *website*, sosial media, dll.

5. Waktu dan biaya yang digunakan

Seberapa banyak waktu yang diperlukan untuk mencari para pelamar dan seberapa banyak biaya yang diperlukan untuk merekrut calon karyawan sebuah perusahaan.

2.1.5. Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pekerjaan yang realistis, penilaian bermain peran yang rekrutmen, serta teknik seleksi bisa dipakai guna meningkatkan keikutsertaan dengan menyatukan harapan organisasi dengan harapan pelamar (Aziz, Maarif, & Sukmawati, 2017: 247). Dengan rekrutmen, perusahaan bisa menjalin komunikasi dengan berbagai pihak guna mendapatkan sumber daya yang berpotensi, sehingga banyak pelamar yang bisa mengetahui dan mengenal perusahaan dan akhirnya bisa membuat keputusan mengenai pasti atau tidaknya dalam bekerja. Adanya rekrutmen dalam memaksimalkan kualitas SDM guna menghadapi persaingan bisnis antar perusahaan, kualitas kerja yang baik juga akan mencapai hasil kerja yang memuaskan pada perusahaan itu sendiri.

2.2. Seleksi

2.2.1. Pengertian Seleksi

Sunyoto (2012: 122) mengemukakan seleksi dilaksanakan dengan beragam alasan terkait perencanaan SDM atau guna memanfaatkan tenaga kerja dengan lebih efisien dan efektif, yang bisa dikarenakan adanya masalah-masalah yang ditemui, ketersediaan dan *supply* karyawan secara eksternal dan internal, pengembangan karir pada aspek pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Seleksi (*selection*) adalah memilah-milih karyawan untuk menduduki atau

melakukan pekerjaan baru (Yani, 2012: 74). Seleksi ialah kebijakan yang diambil oleh pimpinan atau personalia perusahaan guna menetapkan apakah seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan di sebuah jabatan atau posisi tertentu atas dasar pertimbangan kualifikasi, keterampilan, dan klasifikasi tertentu (Sulistiyani & Rosidah, 2011: 189). Yuniarsih & Suwatno (2011: 116) mengemukakan seleksi tidak sekedar memilih saja, akan tetapi harus membandingkan serta mencocokkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan persyaratan dan kebutuhan dari suatu jabatan. Seleksi adalah pemilihan kepada pegawai baru untuk mengisi pos yang ditentukan (Sinambela, 2017: 162). Seleksi bukanlah hanya diberlakukan bagi karyawan baru saja, tetapi juga karyawan yang masuk dalam kategori promosi ataupun mutasi.

Dari beberapa pendapat tersebut, maka bisa di tarik kesimpulan seleksi karyawan ialah suatu upaya guna menyeleksi kemampuan karyawan sebaik mungkin dengan menyeleksi karyawan pada jabatan yang paling sesuai guna mendapatkan prestasi kerja yang maksimal.

2.2.2. Teori-Teori Seleksi

Seleksi adalah memilih posisi seorang diindividu ke posisi pekerjaan yang sesuai, seberapa baiknya seorang karyawan sesuai dengan jabatannya akan memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaannya (Pratiwi & Gilang, 2016: 1). Seleksi ialah proses memberi pekerjaan dan tugas kepada karyawan yang lulus dalam penseleksian disesuaikan dengan prestasi, pendidikan, bakat dan minat yang dimilikinya dengan syarat yang diperlukan perusahaan (Runtunuwu, Lopian, & Dotulong, 2016: 83). Semua perusahaan diharuskan bisa memiliki serta

menetapkan karyawan yang memiliki kompeten guna mengisi jabatan yang tersedia supaya tugas dari jabatan terkait bisa terlaksana. Maka dari itu, harus didapatkan karyawan dengan kemampuan yang cocok dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawab karyawan tersebut atau bisa dikatakan calon yang di tempatkan diharuskan mempunyai kompetensi yang dibutuhkan guna bisa melaksanakan pekerjaannya dengan efisien dan efektif. Seleksi karyawan ialah upaya guna mendistribusikan kemampuan karyawan sebaik mungkin dengan cara menyeleksi karyawan pada jabatan yang paling cocok guna mendapatkan kinerja yang maksimal (Goni, 2016: 46). Seleksi karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena seleksi karyawan dilaksanakan oleh beragam alasan terkait perencanaan SDM atau guna memanfaatkan tenaga kerja dengan efisien dan efektif, yang bisa dikarenakan adanya masalah-masalah yang ditemui, ketersediaan dan *supply* karyawan secara eksternal dan internal, pengembangan karir dalam aspek pengembangan SDM, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penyeleksian karyawan akan mendukung perusahaan guna mempersiapkan kualitas karyawan yang cocok dengan kebutuhan strategi yang sedang dilaksanakan (Sutrisno, 2011: 70). Dari beberapa penjelasan diatas, selain mencocokkan serta menbandingkan kualifikasi yang dipunyai karyawan dengan syarat serta kebutuhan dari sebuah jabatan, dengan demikian “*the right man on the right place*” dapat dicapai dan dapat memberikan kontribusi yang positif pada perusahaan.

2.2.3. Indikator Seleksi

Seleksi karyawan menyangkut beberapa indikator dari seleksi itu sendiri yaitu (Yulasm, 2016: 71):

1. Pendidikan

Pendidikan penting supaya menjadi manusia yang memiliki kepribadian utuh, kuat, dan memiliki moral yang tinggi. Pendidikan bertujuan guna menghasilkan manusia yang bisa memengaruhi lingkungan dimana dia berada.

- a. Pendidikan yang seharusnya, dimana pendidikan diharuskan untuk dilaksanakan.
- b. Pendidikan alternatif, pendidikan lain jika terpaksa, dengan tambahan.
- c. Latihan tertentu bisa mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Keterampilan

Keterampilan yakni keahlian atau kecakapan guna melakukan suatu pekerjaan hanya didapatkan dalam praktik.

3. Minat

Minat yakni keinginan atau dorongan dalam diri seorang individu pada objek tertentu.

4. Pengalaman

Pengalaman seseorang tenaga kerja guna melaksanakan pekerjaan tertentu.

2.2.4. Hubungan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Proses penyeleksian yang sesuai haruslah menunjang kinerja karyawan. Karyawan yang diseleksi sesuai *skill*-nya bisa menumbuhkan kerjasama pada proses pembelajaran dimana hal ini ini bisa memengaruhi kinerja karyawan (Muaja,

Adolfina, & Dotulong, 2017: 2212). Penseleksian karyawan pada posisi yang sesuai ialah faktor penting dalam upaya mengembangkan kegairahan kerja pada karyawan itu sendiri. Aktivitas penyeleksian sangat bergantung pada output penarikan. Penyeleksian aktual individu pada posisi dan peran jabatan akan bisa menetapkan kepuasan kerja karyawan. Dengan seleksi yang tidak sesuai, kinerja seorang individu tidak akan sesuai dengan tuntutan dan harapan perusahaan, sehingga karyawan tersebut memperlihatkan kinerja yang rendah yang bisa mengakibatkan kebosanan dan kejenuhan. Penyeleksian yang sesuai yakni sesuai dengan kemampuan ialah suatu hal terpenting dikarenakan adanya kegairahan dan dorongan kerja dari setiap karyawan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah sesuatu hal yang dipandang memiliki nilai dan sudah menjadi tujuan pokok perusahaan, selain keuntungan, dikarenakan dengan keuntungan saja tidak cukup apabila tidak dibarengi dengan efisiensi serta efektifitas. Dalam hal ini, kinerja menjadi proses dimana perusahaan menilai ataupun mengevaluasi kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi nyata yang diperlihatkan seorang individu sesudah karyawan tersebut melaksanakan peran dan tugasnya dalam perusahaan (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 161). Kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan begitu pentingnya suatu proses guna menjalankan tugas pekerjaan dibanding hasilnya dalam penetapan konsep kinerja (Amir, 2015: 83). Secara umum, suatu proses yang memiliki kualitas didukung dengan adanya

saran dan sistem pengelolaan yang bermutu, serta bisa memberi hasil yang bermutu juga. Umpan balik kinerja memberikan kemungkinan karyawannya memahami seberapa baiknya bekerja apabila dibandingkan dengan standar perusahaan. Penilaian kinerja memberi mekanisme yang penting bagi manajemen guna dimanfaatkan dalam mendeskripsikan standar-standar dan tujuan-tujuan kinerja serta memberi motivasi karyawannya di masa mendatang (Sofyandi, 2013: 122). Wirawan (2012: 5) mendefinisikan kinerja sebagai output yang dihasilkan dari indikator-indikator dan fungsi-fungsi sebuah pekerjaan pada waktu tertentu. Menurut Wibowo (2011: 7), kinerja ialah mengenai melaksanakan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan terkait. Dari pengertian tersebut, bisa di tarik kesimpulan kinerja ialah proses guna mencapai tujuan perusahaan dan hasil dari upaya sumber daya manusia itu sendiri dari suatu perusahaan.

2.3.2. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Rendah tingginya kinerja karyawan bisa ditetapkan dari faktor-faktor yang memengaruhinya baik secara tidak langsung ataupun langsung. Faktor yang dimaksud ialah lingkungan eksternal organisasi, faktor-faktor internal organisasi, dan faktor-faktor pegawai (Wirawan, 2015: 272-279). Faktor-faktor yang dimaksud yaitu:

a. Lingkungan eksternal organisasi

Faktor ini tidak bisa diawasi oleh perusahaan namun sangat memengaruhi kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang dimaksud yaitu:

- 1) Faktor ekonomi mikro dan makro organisasi. Apabila ekonomi mikro dan makro semakin buruk serta inflasi meningkat yang mengakibatkan

harga jasa dan produk mengalami peningkatan sementara upah karyawan tetap, bisa mempengaruhi nilai nominal upah karyawan sehingga menurunkan daya belinya.

- 2) Kehidupan politik. Kehidupan politik yang tidak stabil juga mempengaruhi kinerja karyawannya. Kehidupan politik di negara-negara kacau menimbulkan konflik politik yang mengganggu kinerja para karyawan.
- 3) Kehidupan sosial budaya masyarakat. Hal ini juga memengaruhi kinerja karyawannya. Sebagian besar rakyat Indonesia sudah hidup di abad ke-21 namun sebagian suku di beberapa daerah masih hidup dengan budaya yang sangat sederhana dengan kinerja yang sangat rendah.
- 4) Agama. Munculnya pusat-pusat spiritualisme yang mengembangkan spiritualitas ditempat kerja dengan manajemen, bisnis dan produktivitas.
- 5) Kompetitor. Hal ini juga mendorong perusahaan guna menghasilkan jasa dan barang yang lebih baik, lebih murah, lebih banyak guna membentuk keunggulan kompetitif, keunggulan diferensial, serta keunggulan komparatif.

b. Faktor-faktor internal organisasi

Faktor ini ialah faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan secara langsung. Disamping itu, faktor ini ialah apa saja yang dilaksanakan perusahaan

dalam manajemen fungsional SDM dan manajemen umum oleh sebab itu diawasi sepenuhnya oleh manajemen perusahaan.

- 1) Budaya organisasi. Tugas dari manajer SDM yaitu menegakkan dan mengawasi pelaksanaan budaya perusahaan oleh para pekerja.
- 2) Iklim organisasi, ialah persepsi para anggota perusahaan tentang apa yg terjadi dalam lingkungan intern perusahaan secara rutin.

c. Faktor-faktor pegawai

Faktor-faktor yang terdapat didalam diri pekerja sangat beroengaruh pada kinerja karyawan. Faktor ini terbagi atas yang diperoleh dalam perkembangan hidupnya dan yang dibawa sejak lahir.

- 1) Etos kerja. Pekerja yang memiliki talenta yang dapat menetapkan keberhasilan perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan ialah pekerja yang memiliki etos kerja yang tinggi.
- 2) Disiplin kerja, ialah salah satu perilaku pekerja yang memengaruhi kinerja yang dimilikinya.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja ialah karakteristik atau nilai tertentu yang dipakai guna mengukur keluaran dari sebuah aktivitas. Indikator kinerja yang dimaksud (Kartodikromo, Tewel, & Trang, 2017: 366), yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab

2.3.4. Hubungan Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Tugas karyawan adalah menghasilkan kinerja sebaik-baiknya bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Namun, apabila karyawan mendapatkan bagian pekerjaan yang tidak mampu ia kelola sendiri, ia akan kebingungan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan rekrutmen dan seleksi karyawan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya (Wibowo, 2018: 343). Semakin baik dan tepatnya pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian Jaya, Novarini, & Suarjana, (2018) tentang Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Hasil penelitian membuktikan seleksi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan dan rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Penelitian S. N. Wibowo, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung. Hasil penelitian membuktikan penempatan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan dan rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Penelitian Yulasmi, (2016) tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan penempatan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, seleksi

berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja perusahaan.

Penelitian Septiningtyas & Nurwanti, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian Kinerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Organisasi. Hasil penelitian membuktikan kompensasi, penilaian kerja, pengembangan dan pelatihan, seleksi dan rekrutmen secara individual berpengaruh positif pada kinerja organisasi.

Penelitian Acikgoz, (2019) tentang *Employee Recruitment and Job Search: Towards a Multi-level Integration*. Dari hasil penelitian ini model bertingkat menggambarkan proses dimana individu tertarik dan berniat melamar pekerjaan di tingkat individu dan cara-cara di mana organisasi memengaruhi proses ini di tingkat organisasi.

Penelitian Henderson, (2019) tentang *They Posted What? Recruiter Use of Social Media For Selection*. Hasil ini sesuai dengan apa yang telah ditemukan survei sebelumnya, sementara beberapa menunjukkan bahwa perusahaan melihat hal-hal yang berbeda dari yang ditunjukkan sebelumnya, karena perekrut dapat memberikan alasan mereka sendiri dalam survei ini, daripada harus memilih dari daftar kategori yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian Handayani & Anisa Br Sinulingga, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. Hasil penelitian membuktikan seleksi berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan, rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja

perusahaan, serta seleksi dan rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan.

Penelitian Aisyah & Giovanni, (2018) tentang Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. Hasil penelitian membuktikan seleksi dan rekrutmen mempunyai hubungan yang sangat kuat pada kinerja serta seleksi dan rekrutmen memiliki pengaruh pada kinerja.

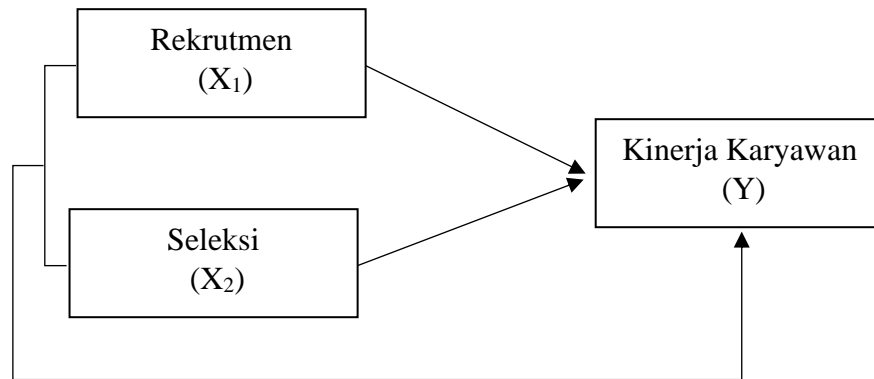
Penelitian Dewi & Darma, (2017) tentang Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan seleksi dan rekrutmen, penempatan dan pelatihan secara individual berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Penelitian Sunarsi, (2018) tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan pelatihan, seleksi, rekrutmen secara stimulant dan paraisal berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang.

2.5. Kerangka Pemikiran

Rekrutmen dan seleksi adalah langkah awal guna tercapainya tujuan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang gagal bisa memengaruhi kinerja karyawannya sehingga bisa menghambat tujuan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang sesuai dan tepat, memiliki tujuan guna mencegah terjadinya kesulitan dalam melatih dan mencari karyawan. Fungsi manajemen SDM

salah satunya yaitu guna memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan syarat yang diperlukan dengan proses perekrutan dan seleksi.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban mengenai permasalahan penelitian yang secara teoritis dipandang paling memungkinkan serta tingkat kebenarannya paling tinggi (Suryabrata, 2018: 21). Hipotesis yaitu proposisi yang hendak diujikan kebelakuannya ataupun merupakan sebuah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian (Praseyto & Jannah, 2012: 76). Dari uraian tersebut, hipotesis yang dirumuskan yaitu :

- H₁: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Dynamic Indonesia.
- H₂: Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Dynamic Indonesia.
- H₃: Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Great Dynamic Indonesia.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian perlu disusun terlebih dulu sebelum akhirnya peneliti melakukan penelitiannya. Desain penelitian umumnya diletakkan dibagian awal materi dengan harapan bisa memberi pedoman secara sistematis kepada peneliti mengenai kegiatan yang harusnya dilaksanakan, bagaimana cara melaksanakannya, serta kapan dilaksanakannya. Bentuk penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif, metode ini telah cukup lama dipergunakan sehingga telah mentradisi menjadi metode penelitian. Metode ini menjadi metode ilmiah dikarenakan sudah memenuhi kaidah ilmiah yakni sistematis, rasional, terukur, objektif, dan konkrit (Sugiyono, 2016: 7). Metode ini ialah kuantitatif dikarenakan data penelitiannya meliputi angka-angka dan penganalisisannya mempergunakan statistik.

3.2. Operasional Variabel

Operasional variabel memiliki tujuan guna menjelaskan makna variabel penelitian. Definisi operasional lebih berfokus pada hal-hal yang bisa menjadi indikator/ukuran dari sebuah variabel, dan indikator/ukuran terkait tidak abstrak tetapi mudah untuk dilakukan pengukuran (Noor, 2013: 97). Adapun variabel yang dipergunakan yaitu variabel independen ialah rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) serta variabel dependennya ialah kinerja karyawan (Y)

3.2.1. Variabel Independen

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya atau menghasilkan akibat pada variabel lainnya, yang secara umum berada di urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu (Matrono, 2016: 61). Variabel rekrutmen (X1) mempergunakan indikator berikut:

1. Sumber-sumber rekrutmen
2. Metode-metode rekrutmen
3. Hambatan-hambatan rekrutmen
4. Media rekrutmen
5. Waktu dan biaya yang digunakan

Variabel seleksi (X2) mempergunakan indikator berikut:

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Minat
4. Pengalaman

3.2.2. Variabel Dependen

Ialah variabel yang dipengaruhi ataupun diakibatkan oleh variabel independennya (Matrono, 2016: 61). Variabel dependen yang dipakai ialah kinerja karyawan (Y). Variabel kinerja karyawan mempergunakan indikator berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Kerja sama
4. Tanggung jawab

3.2.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel memberi gambaran/bentuk tentang variabel yang dipergunakan pada penelitian, yang selanjutnya dirincikan indikatornya, juga berguna menjadi pertanyaan pada kuesioner. Tabel operasionalisasi variabel pada halaman berikutnya.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Rekrutmen (X_1)	Rekrutmen ialah proses penarikan beberapa calon yang memiliki potensi guna di seleksi sebagai karyawan.	1. Sumber-sumber rekrutmen
		2. Metode-metode rekrutmen
		3. Hambatan-hambatan rekrutmen
		4. Media rekrutmen
		5. Waktu dan biaya yang digunakan
Seleksi (X_2)	Seleksi ialah proses penyaringan para pelamar guna menetapkan siapa yang paling sesuai dengan kualifikasi jabatan tersebut.	1. Pendidikan yang sesuai
		2. Keterampilan dalam bekerja
		3. Minat dalam pekerjaan
		4. Pengalaman kerja yang sesuai
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah suatu hal yang dinilai dari apa yang bisa dihasilkan oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya secara individual.	1. Kualitas Kerja
		2. Kuantitas
		3. Kerja sama
		4. Tanggung jawab

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi ialah salah sesuatu yang esensial dan harus mendapatkan perhatian secara seksama jika peneliti hendak menarik kesimpulan dari sebuah hasil yang tepat dan bisa dipercaya untuk objek atau daerah penelitiannya (Yusuf, 2017: 145).

Kasmadi & Sunariah (2013: 65) mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan data

yang perlu diperhatikan peneliti pada waktu dan ruang lingkup yang sudah ditetapkan. Populasi yang dipergunakan ialah keseluruhan karyawan di PT Great Dynamic Indonesia sebanyak 153 karyawan.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Great Dynamic Indonesia

No	Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan		Total
			Lk	Pr	
1	2020	Januari	7	0	7
2		Februari	13	1	14
3		Maret	29	0	29
4		April	10	4	14
5		Mei	24	0	24
6		Juni	22	0	22
7		Juli	27	1	28
8		Agustus	14	1	15
Total Karyawan					153

Sumber: PT Great Dynamic Indonesia

3.3.2. Sampel

Sampel ialah faktor terpenting yang harus mendapat perhatian dalam sebuah penelitian. Sampel yaitu bagian dari populasi yang dipilih dan mewakili populasi tersebut (Yusuf, 2017: 150). Sampel mencerminkan serta menetapkan sejauh mana sampel terkait memiliki manfaat dalam menarik kesimpulan penelitian (Sudaryono, 2018: 167).

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Proses pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling*, yakni sampling yang tidak memberi kesamaan kesempatan bagi masing-masing

populasi guna menjadi sebuah sampel (Matrono, 2016: 80). Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan yaitu teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel jenuh ialah teknik menetapkan sampel jika seluruh anggota populasi dipergunakan menjadi sampel (Sangadji & Sopiah, 2012: 189)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

Penelitian ini mempergunakan 2 jenis sumber data yakni primer dan sekunder. Berikut penjelasannya (Sangadji & Sopiah, 2012: 171-172):

1. Data Primer

Adalah sumber data yang didapatkan langsung dari sumbernya dan tidak dengan perantara. Sumber primer didapatkan para peneliti guna menjawab pertanyaan penelitian.

2. Data Sekunder

Secara umum penelitian ini tidak disusun guna memenuhi kebutuhan penelitian tertentu. Sebagian ataupun keseluruhan aspek data sekunder memberikan kemungkinan yang tidak sesuai dengan apa yang diperlukan dalam sebuah penelitian.

3.4.2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu cara yang dipakai guna mendapatkan data penelitian. Adapun beberapa cara yang bisa dilakukan guna mengumpulkan data penelitian, yakni:

1. Kuesioner

Menurut Narbuko & Achmadi (2016: 76-77), kuesioner yaitu serangkaian pertanyaan tentang suatu bidang atau permasalahan yang hendak diteliti. Untuk memperoleh data, peneliti perlu membagikan kuesioner kepada responden, terutama pada penelitian survei. Tujuan dilakukannya kuesioner yaitu guna mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan guna mendapatkan informasi tentang suatu permasalahan secara serentak.

2. Wawancara

Menurut Sangadji & Sopiah (2012: 171), wawancara yaitu teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Sangadji & Sopiah, 2012: 171). Wawancara dilaksanakan bila peneliti membutuhkan adanya hubungan atau komunikasi dengan responden.

3. Observasi

Menurut Narbuko & Achmadi (2016: 70), observasi yaitu upaya mengumpulkan data dengan mencatat dan mengamati gejala-gejala yang diteliti dengan sistematis. Selain itu, observasi dilakukan guna memperoleh fakta-fakta empiris yang terlihat serta guna mendapatkan dimensi-dimensi baru supaya memahami fenomena dan konteks yang diteliti.

3.4.3. Alat Pengumpulan Data

Alat yang dipakai guna mengumpulkan data penelitian yakni serangkaian pernyataan yang dibagikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2016: 93), skala pengukuran yang dipergunakan yaitu likert, yang bertujuan guna mengukur

persepsi, pendapat, dan sikap seseorang mengenai fenomena sosial. Skala likert memiliki gradasi dari sangat negatif hingga sangat positif seperti berikut:

Tabel 3.3 Skala Likert

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2016: 93)

3.5. Metode Analisis Data

Metode ini bertujuan guna memperoleh keterangan mengenai seberapa besar kekuatan dari variabel independent terhadap variabel dependennya menggunakan metode linear berganda. Metode ini terbagi atas pengujian kualitas data dan analisis deskriptif.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini memiliki tujuan guna memberi gambaran mengenai ringkasan data penelitian misalnya standar deviasi, *mean*, *modus*, *varian*, dan sebagainya (Duwi, 2011: 12). Selain itu, analisis statistik juga menampilkan suatu ringkasan yang berarti usaha guna menjelaskan data melalui berbagai ukuran statistik. Analisis ini dipakai guna menampilkan informasi mengenai variabel dependen serta variabel independen dan guna menjawab hipotesis penelitian. Penghitungan rentang skala bisa dilakukan dengan rumus:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2012: 104)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif sampel jawaban tiap item

RS = Rentang skala

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Uji ini memiliki tujuan guna mengukur ketepatan sebuah item dalam skala ataupun kuesioner, apakah item ini telah sesuai untuk mengukur apa yang hendak diukur. Daftar pernyataan berisikan mendukung sebuah kelompok variabel tertentu. Pengujian ini dilakukan pada masing-masing item pernyataan dan diujikan validitasnya. uji validitas mempergunakan uji dua sisi dengan signifikansinya 5%. Apabila r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan memiliki korelasi signifikan pada skor totalnya. Apabila r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan tidak memiliki korelasi signifikan pada skor totalnya (Priyatno, 2013: 91). Pengujian ini mempergunakan korelasi *Bivariate Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.2 Validitas Data

Sumber: (Priyatno, 2013: 91)

Keterangan :

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total

n = Banyaknya subjek

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Priyatno (2013: 97) mengemukakan uji ini memiliki tujuan guna memahami konsistensi alat ukur, yaitu apakah alat ukur yang dipergunakan bisa tetap konsisten dan bisa diandalkan apabila dilakukan pengukuran secara berulang. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika hasil pengukuran dengan instrument terkait ialah sama, apabila pengukuran dengan instrument terkait dilakukan terhadap orang yang sama di waktu yang berbeda (namun memiliki keadaan yang sama), pada waktu yang berbeda ataupun waktu yang sama (Pramesti, 2011: 12). Biasanya, pengujian ini mempergunakan batasan tertentu yakni 0,6. Suatu data dikatakan kurang baik jika reliabilitasnya $< 0,6$, sementara bisa diterima jika reliabilitasnya 0,7 dan dikatakan baik jika reliabilitasnya $\geq 0,8$ (Priyatno, 2013: 98). Pengujian reliabilitas ini bisa dilakukan dengan mempergunakan rumus *Cronbach's Alpha* :

$$\alpha = \left[\frac{N}{(N - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{item}^2}{\sigma_{total}^2} \right]$$

Rumus 3.3 *Cronbach's Alpha*

Sumber: (Kountur, 2012: 169)

Keterangan :

α = *Cronbach's alpha*

N = Banyaknya pertanyaan

σ_{item}^2 = Variansi dari pertanyaan

σ_{total}^2 = Variansi dari skor

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji ini memiliki tujuan guna memahami apakah populasi penelitian terdistribusi normal atau tidak. Biasanya pengujian ini dipakai guna mengukur data dengan skala interval, ordinal, atau rasio (Priyatno, 2013: 71). Apabila penganalisisannya mempergunakan metode parametrik, maka syarat normalitasnya harus dipenuhi, yakni data bersumber dari distribusi yang normal. Apabila data tidak terdistribusi normal, maka metode alternatif yang dapat dipergunakan ialah non parametrik. Metode dalam mengambil keputusan untuk pengujian ini yakni, apabila signifikansinya $> 0,05$, data terdistribusi normal. Apabila signifikansinya $< 0,05$, data tidak terdistribusi normal (Priyatno, 2013: 38). Apabila memperhatikan diagram *Normal P-P plot regression standardized*, titik-titik akan ada disekitaran garis, begitu juga apabila memperhatikan *scatter plot*, titik-titik tersebut tersebar merata, ini menunjukkan model terdistribusi normal. Adapun beberapa macam uji yang bisa dipakai guna melakukan pengujian normalitas data, yakni uji Kertas Peluang Normal, uji X^2 , uji Kolmogorov-Smirnoov, dan lain-lain.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini merupakan suatu keadaan dimana adanya hubungan linier yang mendekati sempurna ataupun sempurna diantara variabel independennya pada model regresi. Multikolinearitas mengartikan antara variabel independent satu dengan variabel dependen lainnya pada model memiliki korelasi linear, umumnya korelasi ini mendekati sempurna (koef. korelasinya tinggi atau bahkan satu) (Misbahuddin & Hasan, 2013: 110). Variabel yang mengakibatkan terjadinya

multikolinearitas bisa diamati dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 10 dan toleransi $< 0,1$. Priyatno (2012: 93) mengemukakan dari output regresi didapat nilai VIF < 10 dan toleransi $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini ialah suatu kondisi dimana pada model regresi ada ketidaksamaan varian residual. Priyatno (2013: 83) mengemukakan syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi ialah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Apabila variabel independen dengan signifikansinya $> 0,05$, tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun metode pengujian yang dapat dipergunakan yakni uji Park, uji Glejser uji Spearman's rho, serta memperhatikan pola grafik regresinya. Menurut Priyatno (2012: 93) ada ketentuan dalam pengujian heteroskedastisitas ini, yakni:

- a. Apabila tidak ada pola yang jelas, berupa titik-titik yang tersebar diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y, mengartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila ada pola tertentu, berupa titik-titik yang berbentuk sebuah pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar hingga menyempit), mengartikan terjadinya heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda ialah penganalisan dimana variabel terikatnya dikaitkan dengan dua ataupun lebih variabel bebasnya. Menurut Priyatno (2012: 127), adapun asumsi klasik yang harus terpenuhi, yakni residual yang berdistribusi

normal mengartikan tidak terdapat autokorelasi, tidak terdapat heteroskedstisitas, serta tidak adanya multikolinearitas pada model regresi. Persamaan regresi linear berganda dituliskan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

Sumber: (Misbahuddin & Hasan, 2013: 89)

Keterangan :

Y = Variabel terikat (variabel yang diduga)

X₁ dan X₂ = Variabel bebas I dan II

a = Konstanta (*intercept*)

b₁ dan b₂ = Koefisien regresi

3.5.4.2. Koefisien Determinasi (R²)

A. E. Wibowo (2012: 135) mengemukakan uji ini memiliki tujuan guna memahami persentase atau jumlah sumbangan penagruh variabel bebeas yang secara bersama-sama atau serentak memberi pengaruh pada variabel terikatnya.

Berikut contoh penerapan koefisien determinasi mempergunakan 2 variabel independen, dengan rumusan berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.5 Koefisien Determinasi (R²)

Sumber: (A. E. Wibowo, 2012: 136)

Keterangan :

R² = Koefisien determinasi

ryx₁ = Korelasi variabel x₁ dengan y

ryx₂ = Korelasi variabel x₂ dengan y

rx₁x₂ = Korelasi variabel x₁ dengan variabel x₂

3.5.5. Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian ialah pengaruh variabel rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara stimulan mempergunakan uji F dan secara parsial mempergunakan uji t.

3.5.5.1. Uji t (Parsial)

Uji ini memiliki tujuan guna memahami seberapa besarnya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Taraf signifikansi 5%. Berdasarkan persyaratan berikut (Sujarweni, 2018: 142):

H_a : ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

H_o : tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Kriteria:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_o diterima

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_o ditolak

Atau

Apabila $p < 0,05$, H_o ditolak

Apabila $p > 0,05$, maka H_o diterima

3.5.5.2. Uji F (Simultan)

Menurut Sujarweni (2018: 141), uji ini memiliki tujuan guna memahami kelayakan suatu data. Kriteria dalam pengujian ini yaitu (Sujarweni, 2018: 141):

H_o : tidak memenuhi kelayakan

H_a : memenuhi kelayakan

Kriteria:

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_o ditolak H_a diterima

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima H_a ditolak

Atau

Apabila $p < 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima

Apabila $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

