

The Influence Of Selection And Recruitment On Employee Performance PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya

Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya

Naufan Ramdhani A ^{1)*}; Barin Barlian ²⁾; Evilia Sri Yuniar ³⁾
^{1,2,3) Universitas Perjuangan Tasikmalaya}

Email: ¹⁾ naufanramdhani64@gmail.com; ²⁾ barinbarlian@unper.ac.id; ³⁾ eviliasriyuniar@gmail.com

How to Cite :

Ramdhani, N., Barlian, B., Yuniar, S, E. (2024). Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 1 (2). DOI: <https://doi.org/10.37676/ema>

ARTICLE HISTORY

Received [22 Agustus 2024]

Revised [20 September 2024]

Accepted [26 September 2024]

KEYWORDS

Selection, Recruitment
And Employee
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Abon Sapi 32 Tasikmalaya dengan jumlah populasi karyawan 40 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanatori, sedangkan teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Sehingga sampel yang digunakan adalah 40 orang. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data tersebut dikumpulkan melalui angket kuesioner, wawancara dan observasi. Pada penelitian ini, Alat analisis menggunakan analisis jalur dengan analisis regresi linier berganda. Pada proses pengujian hipotesisnya menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Seleksi, Rekrutmen dan Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32 memiliki klasifikasi penilaian sangat baik. Seleksi dan Rekrutmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32. Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32. Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of selection on employee performance and the effect of recruitment on employee performance on employees of PT Abon Sapi 32 Tasikmalaya with a total population of 40 employees. The research method used is the explanatory survey method, while the sample withdrawal technique uses saturated sample technique. So that the sample used was 40 people. The data source used is primary data source and the data is collected through questionnaires, interviews and observations. In this study, the analysis tool used path analysis with multiple linear regression analysis. In the hypothesis testing process using the F test and t test. The results showed that the Selection, Recruitment and Employee Performance of PT Abon Sapi 32 had a very good assessment classification. Selection and Recruitment simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Abon Sapi 32. Selection partially has a significant effect on the performance of employees of PT. Abon Sapi 32. Recruitment partially has a significant effect on the performance of employees of PT. Abon Sapi 32.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam kinerja karyawan maupun perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat mempengaruhi kualitas di

dalamnya untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuannya yang sudah di tentukan perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu bagian penting yang berada di dalam perusahaan guna untuk mengelola perusahaan agar menjadi lebih berkembang. Perusahaan membentuk kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus selalu berkembang (Ajabar, 2020: 45). Melalui situasi tersebut perusahaan harus mempunyai perkembangan dalam setiap waktunya untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Tentunya manajemen sumber daya manusia tidak lekang dengan sebuah kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengelolaan, dan pengarahan untuk para calon pegawai. Hasibuan (2020: 97) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebuah kumpulan pengetahuan tentang bagaimana mengelola sebuah kegiatan yang ada dalam perusahaan atau meliputi sebuah kegiatan-kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian fungsi dalam terwujudnya tujuan yang efektif dan efisien dalam perusahaan. Dapat menentukan calon karyawan yang sesuai kriteria perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan kedua faktor yang paling penting untuk menemukan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya dalam hal mencapai tujuan perusahaan, melalui kedua proses tersebut diharapkan adanya kesesuaian pihak internal dalam melakukan seleksi karyawannya. Komponen sumber daya manusia sangat penting sekali untuk kelangsungan siklus hidup perusahaan, dimana dengan menghasilkan karyawan yang berkualitas akan berpengaruh positif terhadap kinerja, semakin tepat proses rekrutmen dan seleksi maka akan menghasilkan kinerja yang baik (Sedarmayanti, 2019: 49). Pengembangan dan pelatihan itu sendiri dalam mencari sumber daya manusia untuk mengajarkan atau memperdalam pengetahuan, keterampilan di perusahaan yang akan di tempati untuk mencapai pekerjaan yang efektif di dalam perusahaan tersebut. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan dasar pembentukan sumber daya manusia yang berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan mencapai tujuan oleh karena itu di lakukannya proses rekrutmen dan seleksi sangat berpengaruh dalam sebuah kinerja karyawan supaya dalam membantu perusahaan mencapai sebuah tujuannya (Eulin, 2020: 67). Menurut Hasibuan (2020:56) bahwa seleksi merupakan proses pencarian karyawan yang kompeten, dimana seleksi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, semakin tepat seleksi yang dilakukan maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Ajabar (2020) bahwa rekrutment merupakan proses penyaringan karyawan terhadap posisi kerja yang telah ditentukan pada proses seleksi. Rekrutmen yang baik akan mampu memberikan pengaruh terhadap kenaikan kinerja.

PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang industri peleburan dan penerima Abon Sapi di Tasikmalaya, Jawa Barat yang mengutamakan kinerja untuk memberikan pelayan yang lebih baik kepada klien dengan tingkat kesadaran, keselamatan, dan kontribusi terhadap masyarakat. Oleh karena itu PT. Abon Sapi 32 tiap tahunnya melakukan perekrutan untuk mengembangkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan pada kliennya. Di bawah ini adalah data kinerja karyawan PT. Abon Sapi 32 Kota Tasikmalaya.

Tabel 1 Kinerja Karyawan Abon Sapi 32 Tasikmalaya

Bulan	Tahun	Pencapaian Karyawan	Target Karyawan	Keterangan
Mei	2023	30%	0%	Sudah dimulai
Jun		40%	3%	Sudah Tercapai
Jul		50%	15%	Sudah Tercapai
Agu		60%	24%	Sudah Tercapai
Sep		70%	32%	Sudah Tercapai
Okt		80%	47%	Sudah Tercapai
Nov		90%	52%	Sudah Tercapai
Des		100%	60%	Sudah Tercapai

Sumber: Abon Sapi 32 Tasikmalaya

Berdasarkan data Tabel menunjukkan bahwa laporan target karyawan masih sudah tercapai selama tahun 2023. Hal ini menunjukkan diperlukan adanya perbaikan pada susunan karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang unggul melalui pemenuhan target kerja karyawan di Abon Sapi 32 Tasikmalaya. Pada kecenderungan tersebut menunjukkan adanya urgensi dari proses rekrutmen dan seleksi pada karyawan sehingga diperoleh karyawan yang unggul dan berkompeten bagi perusahaan.

Permasalahan seleksi adalah penerimaan karyawan yang di lakukan oleh Abon Sapi 32 pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2022. Pada tahun 2012 penerimaan karyawan yang terpilih oleh perusahaan mencapai 40 karyawan orang. Pada tahun 2016 perusahaan mengalami penurunan dalam penerimaan karyawan karena yang diperlukan perusahaan untuk mengisi posisi jabatan yang kosong hanya mencapai 35 orang. Kemudian pada tahun 2017 mengalami peningkatan dan yang terpilih oleh perusahaan 40 orang. Dan pada tahun 2018 sampai dengan dengan tahun 2020 mengalami penurunan dalam penerimaan karyawan karena sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan sudah memenuhi kualifikasi yang di tetapkan perusahaan sehingga pencarian calon karyawan sudah tidak banyak terjadi oleh sebab itu jumlah rekrutmen yang di dibutuhkan oleh perusahaan semakin sedikit. Terutama pada tahun 2020 penerimaan karyawan yang di lakukan Abon Sapi 32 hanya menerima 8 orang saja sebab pada masa pademi terdapat banyak perusahaan yang melakukan pengurangan oleh karena itu perusahaan hanya membutuhkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang di tentukannya supaya mengurangi biaya-biaya yang berlebihan yang tidak di inginkan di dalam setiap perusahaan. Permasalahan rekrutmen adalah kurang tepatnya memilih karyawan, dimana pada proses seleksi masih terdapat ketidaksesuaian dalam pemilihan karyawan khususnya kurangnya tenaga ahli dalam hal rekrutment maupun seleksi.

LANDASAN TEORI

Seleksi

Menurut Hasibuan (2020: 77) 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, Rekrutmen dan kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2019: 69) Seleksi (*selection*) adalah memilah-milih karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru. Seleksi ialah kebijakan yang diambil oleh pimpinan atau personalia perusahaan guna menetapkan apakah seorang karyawan masih tetap atau tidak di tempatkan di sebuah jabatan atau posisi tertentuat dasar pertimbangan kualifikasi, keterampilan, dan klasifikasi tertentu (Ajabar, 2020: 189).

Menurut Sedarmayanti (2019: 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 (Enny, 2019: 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 bsebaik mungkin dengan menyeleksi karyawan pada jabatan yang paling sesuai guna mendapatkan prestasi kerja yang maksimal. '

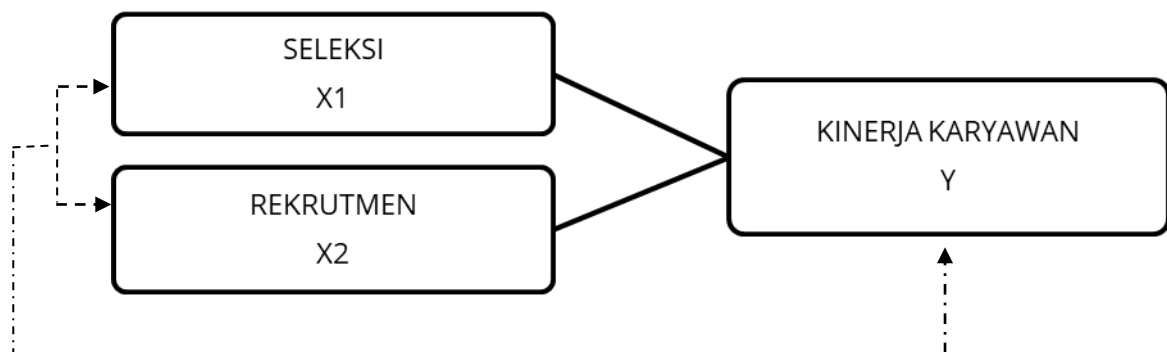
Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber Daya Manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Menurut (Hasibuan, 2021: 40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau

melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Rekrutmen adalah proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik calon pelamar kerja sebagai calon karyawan untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Ajabar, 2020: 78). Menurut Mankunegara (2019: 98) rekrutmen merupakan proses menarik calon karyawan sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia dengan jumlah karyawan yang cukup dan sesuai dengan kualifikasi. Organisasi atau perusahaan perlu memiliki kualifikasi yang spesifik sesuai kebutuhan untuk mengisi posisi yang sedang kosong, tujuannya adalah supaya pelamar kerja dapat mengajukan proposal pekerjaan dan dipilih sesuai dengan kualifikasi tersebut. Dalam pelaksanaannya, pihak perusahaan ikut memantau proses supaya mendapatkan karyawan yang diinginkan. Maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian karyawan yang disesuaikan standar perusahaan melalui rangkaian tes dan uji lainnya demi menghasilkan karyawan yang kompeten.

Kinerja Karyawan

Menurut (Daryanto, & Tutik, 2019: 75) bahwa "Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja seorang Pendidik yang dapat dilakukan melalui aktivitas, perilaku dan produktifitas yang Sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya". Menurut (Mulyasa, 2020: 49) bahwa "Kinerja Karyawan merupakan prestasi yang diraih oleh seorang guru dalam melaksanakan serta mengelola tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjaannya". Menurut (Priansa, 2019: 122) bahwa "Kinerja Karyawan adalah Proses suatu hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasari atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah serangkaian hasil melalui proses aktivitas produktif yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai prestasi yang berdasarkan pengalaman dan kesungguhan. Dari pemaparan materi dalam penelitian ini di buat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Keterangan:

----- : Simultan

_____ : Parsial

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban mengenai permasalahan penelitian yang secara teoritis dipandang paling memungkinkan serta tingkat kebenarannya paling tinggi (Sugiyono, 2019: 21). Hipotesis yaitu proposisi yang hendak diujikan kebelakuannya ataupun merupakan sebuah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dari uraian tersebut, hipotesis yang dirumuskan yaitu :

1. Diduga Seleksi dan Rekrutmen berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya.

2. Diduga Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya.
3. Diduga Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei. Menurut (Sugiyono, 2019: 8) "Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Menurut (Sugiyono, 2019: 59) "Metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen". Sedangkan metode survei menurut (Sugiyono, 2019: 6) adalah "Metode survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya". Dalam penelitian survei ini, penulis melakukan penelitian langsung Pada Guru untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti serta diketahui pengaruhnya antara variabel bebas dengan terikat.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yaitu cara yang dipakai guna mendapatkan data penelitian. Adapun beberapa cara yang bisa dilakukan guna mengumpulkan data penelitian, yakni (Sugiyono, 2019):

1. Kuesioner

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

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Wawancara dilaksanakan bila peneliti membutuhkan adanya hubungan atau komunikasi dengan responden.

3. Studi Dokumentasi

Merupakan studi dokumentasi hasil penelitian berupa sejarah perusahaan data variabel penelitian.

Alat Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2019: 210), analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Jadi analisis regresi ganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal dua. Menurut Sugiyono (2019: 275) model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Intercept
b_i	= Koefisien Regresi
X_1	= Seleksi
X_2	= Rekrutmen
e	= Faktor Lain

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki - Laki	10	25
2	Perempuan	30	75
Total		40	100

Sumber: Data Primer, 2024 Diolah

Berdasarkan data di atas dapat diketahui dari 40 responden, karyawan dengan jenis kelamin perempuan mendominasi sebagai karyawan abon sapi 32 Tasikmalaya sebanyak 30 responden atau 75%. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 10 responden atau 25%. Sebagian besar berjenis karyawan PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya berjenis kelamin perempuan. Hal tersebut dilatar belakangi karena Perempuan memiliki tingkat keuletan yang tinggi terutama dalam menjalani pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi dan kerapian. Pada karyawan PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya berjenis kelamin Perempuan lebih mendominasi disebabkan pada saat ini Perempuan banyak yang bekerja untuk menambah penghasilan keluarga dan memilih pekerjaan yang tidak terlalu berat.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	%
1	25-29	18	45
2	30-35	12	30
3	36-40	8	20
4	> 40	2	5
Total		40	100

Sumber: Data Primer, 2024 diolah

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa usia karyawan paling mendominasi yaitu terletak pada rentang umur 25 - 29 tahun sebanyak 18 responden atau 45%. Selanjutnya terletak pada rentang umur 30 - 35 tahun yaitu sebanyak 12 responden atau 30%. Karyawan dengan rentang umur 36 - 40 sebanyak 8 responden atau 20% dan rentang umur yang paling sedikit terletak pada umur di atas 40 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 5%. Berdasarkan karakteristik tersebut menunjukkan bahwa usia karyawan yang mendominasi yaitu pada rentang usia 25-29 tahun. Hal ini disebabkan karena adanya persyaratan dari perusahaan untuk menggunakan karyawan dengan rentang usia tersebut pada proses rekrutmen. Kondisi ini dilatar belakangi adanya kecenderungan dari karyawan dengan rentang usia tersebut masih memiliki Kinerja Karyawan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan rentang usia diatas 40 tahun.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Jumlah	%
1	Pekerjaan Utama	40	100
2	Pekerjaan Sampingan	0	0
	Total	40	100

Sumber: Data Primer, 2024 diolah

Pada data tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini memilih bekerja sebagai karyawan di abon sapi 32 Tasikmalaya. Hal ini sesuai dengan gambaran umum karyawan yang memilih bekerja dan mendedikasikan dirinya sebagai karyawan abon sapi 32 Tasikmalaya. Selain itu adanya waktu kerja yang terikat membuat karyawan abon sapi 32 Tasikmalaya lebih memilih untuk bekerja sepenuhnya di usaha abon sapi 32 Tasikmalaya.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	%
1.	SMP	5	12
2.	SMA	31	78
3.	D3/S1	4	10
	Total	40	100

Sumber: Data Primer, 2024 diolah

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir paling tinggi responden yaitu SMA sebanyak 31 responden atau 78%. Selanjutnya ialah responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 5 responden atau 12% dan yang paling sedikit yaitu responden dengan pendidikan terakhir D3/S1 sebanyak 4 responden atau 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan karyawan abon sapi 32 Tasikmalaya tergolong tinggi sebab mayoritas memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat. Kondisi tersebut disebabkan karena pada karyawan abon sapi 32 Tasikmalaya memiliki persyaratan minimal pendidikan ketika melakukan proses rekrutmen. Pada rentang pendidikan tersebut dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk mempertimbangkan kualitas dari tenaga kerja. Ketika karyawan memiliki pendidikan yang tinggi atau memadai maka akan mempermudah karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat lebih baik.

Tabel 6 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	
		Frekuensi	%
1	> 5 Tahun	23	57,5
2	10-15 Tahun	12	30
3	15,01 – 20 tahun	3	7,5
3	>20 Tahun	2	5
	Total	30	100

Sumber: Data Primer, 2024 Di olah

Dari total data sebanyak 40 responden, dapat diketahui responden dengan lama kerja >5 tahun yaitu sebanyak 23 atau 57,5%. Hal tersebut terjadi karena adanya kebijakan dari perusahaan yang cenderung kerap melakukan proses rekrutmen sehingga bisa memperoleh karyawan dengan rentang usia yang lebih muda. Hal ini disebabkan karena adanya kecenderungan perusahaan dalam menggunakan karyawan dengan usia muda sebab dianggap lebih memiliki tingkat Kinerja Karyawan yang tinggi.

Uji Validitas

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

No Item	Rxy	r-tabel	Keterangan
X1-1	0.837	0.312	Valid
X1-2	0.764	0.312	Valid
X1-3	0.832	0.312	Valid
X1-4	0.508	0.312	Valid
X1-5	0.727	0.312	Valid
X1-6	0.730	0.312	Valid
X2-1	0.582	0.312	Valid
X2-2	0.633	0.312	Valid
X2-3	0.711	0.312	Valid
X2-4	0.522	0.312	Valid
X2-5	0.524	0.312	Valid
X2-6	0.675	0.312	Valid
Y1-1	0.834	0.312	Valid
Y1-2	0.857	0.312	Valid
Y1-3	0.829	0.312	Valid
Y1-4	0.748	0.312	Valid
Y1-5	0.867	0.312	Valid
Y1-6	0.829	0.312	Valid

Dari uji validitas mengenai Seleksi (X_1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,312 dengan hasil r hitung $>$ r tabel. Sehingga uji validasi Seleksi terpenuhi (Valid). Dari uji validitas mengenai Rekrutmen (X_2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,312 dengan hasil r hitung $>$ r tabel. Sehingga uji validasi Rekrutmen terpenuhi (Valid). Dari hasil uji validasi mengenai Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0,312 dengan hasil r hitung $>$ r tabel. Sehingga uji validasi Kinerja Karyawan terpenuhi (Valid).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2017: 154). Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil *cronbach alpha* $>$ 0,6. Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Tes

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23030512
Most Extreme Differences	Absolute	.206
	Positive	.155
	Negative	-.206
Test Statistic		.206
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah populasi memiliki distribusi normal atau tidak. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 26 memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, maka data berdistribusi normal. Selain itu dari nilai asmply sig $0,983 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

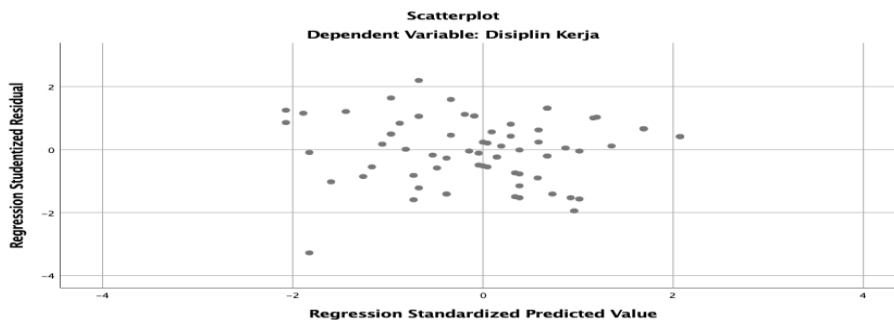
Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-5.142	3.540		-1.453	.155		
	totalX1	.337	.156	.286	2.156	.038	.553	1.809
	totalX2	.865	.197	.581	4.384	.000	.553	1.809

a. Dependent Variable: totalY

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukan bahwa Seleksi ($0,553 > 0,10$) dan Rekrutmen ($0,553 > 0,10$) selain itu pada kolom VIF Seleksi ($1,809 < 10$) dan Rekrutmen ($1,809 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi dan Rekrutmen tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah anggota 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.299 ^a	.089	.040	1.79239	1.898

a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1

b. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan pengujian autokorelasi diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar $1,898 < 2$. Tidak terjadi autokorelasi.

Pembahasan

Pengaruh Seleksi dan Rekrutmen Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.340	2.996		.781	.438
Seleksi	.454	.112	.448	4.046	.000
Rekrutmen	.398	.155	.284	2.562	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output SPSS 26 new version, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,340 + 0,454 X_1 + 0,058 X_2 + e$$

Interprestasi:

1. Konstanta sebesar 2,340 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Seleksi dan Rekrutmen maka Kinerja Karyawan sebesar 2,340.
2. Koefisien regresi Seleksi (X_1) sebesar 0,454 artinya setiap kenaikan 1 satuan Seleksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,454 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Seleksi akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,454 satuan. Dengan asumsi Rekrutmen tetap.
3. Koefisien regresi Rekrutmen (X_2) sebesar 0,398 artinya setiap kenaikan 1 satuan Rekrutmen akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,398 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Rekrutmen akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,398 satuan. Dengan asumsi Seleksi tetap.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.904	.574

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Seleksi dan Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,953. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi Seleksi dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai positif artinya meningkatkan Seleksi dan Rekrutmen dapat pula meningkatkan Kinerja Karyawan dan sebaliknya, penurunan Seleksi dan Rekrutmen secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,908 atau 90,8%. Artinya besarnya pengaruh Seleksi dan Rekrutmen secara simultan sebesar 90,8% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 9,2% adalah pengaruh faktor lain misalnya harga, desain produk dan lokasi.

Tabel 13 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.404	2	173.202	33.034	.000 ^b
	Residual	193.996	37	5.243		
	Total	540.400	39			

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan output SPSS, hasil signifikansi dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yaitu ketika nilai signifikansi kurang dari tingkat kesalahan yang digunakan dalam penelitian (5% atau 0,05) maka variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Diketahui berdasarkan output di atas menunjukkan nilai signifikansi pengaruh seleksi (X1) dan rekrutmen (X2) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel seleksi (X1) dan rekrutmen (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Secara nyata Seleksi dan Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui Seleksi yang sudah baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara Seleksi dan Rekrutmen dengan Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa proses seleksi dan rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dalam suatu perusahaan yang ingin memperoleh SDM yang berkualitas maka perusahaan dapat melakukan rekrutmen serta seleksi karyawan sehingga perusahaan dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan. Melalui aktivitas seleksi dan rekrutmen tersebut maka perusahaan telah mengimplementasikan adanya manajemen sumber daya manusia pada proses pengadaan sehingga perusahaan bisa melakukan tata kelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Pengaruh Seleksi dan rekrutmen Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 14 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlation		
	B	Std. Error	Beta			Zero-Order	Partial	Part
(Constant)	-5.142	3.540		-1.453	.155			
1 totalX1	.337	.156	.286	2.156	.038	,455	,498	,504
totalX2	.865	.197	.581	4.384	.000	,658	,658	,588

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai sig. untuk variabel seleksi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,038 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai seleksi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pada nilai t-hitung bernilai positif mengindikasikan bahwa kenaikan seleksi (X1) dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Y). Nilai *Partial Correlation* pada variabel seleksi (X1) sebesar 0.498 dapat diartikan bahwa seleksi (X1) memiliki hubungan positif yang rendah terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk besar pengaruh $R^2 = (0,498)^2 \times 100\% = 24,8\%$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan seleksi (X1) yang dilakukan oleh karyawan di abon sapi 32 Tasikmalaya sebesar 1% dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 24,8%.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai sig. untuk variabel rekrutmen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai rekrutmen (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pada nilai t-hitung bernilai positif mengindikasikan bahwa kenaikan rekrutmen (X2) dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Y). Nilai *Partial Correlation* pada variabel rekrutmen (X2) sebesar 0.658 dapat diartikan bahwa rekrutmen (X2) memiliki hubungan positif yang sedang terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya untuk besar pengaruh $R^2 = (0,658)^2 \times 100\% = 43,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan rekrutmen (X2) yang dilakukan oleh karyawan di abon sapi 32 Tasikmalaya sebesar 1% dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 43,2%. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial

Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya secara nyata Rekrutmen mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Gambaran proses seleksi, rekrutmen dan kinerja karyawan yang ada di PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya berdasarkan hasil uji deskriptif dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi, rekrutmen dan kinerja karyawan dalam perusahaan telah sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.
2. Pada hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa variabel seleksi dan rekrutmen secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya.
3. Pada hasil uji parsial menunjukkan variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Abon Sapi 32 Tasikmalaya. Dalam tahap seleksi akan berpengaruh pada kemampuan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan dalam perusahaan.
4. Pada hasil uji parsial menunjukkan variabel rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan sebab dengan adanya rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan maka perusahaan dapat menetapkan standar serta memperhatikan kualitas terhadap calon karyawan yang akan digunakan oleh perusahaan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya dapat mendorong kinerjanya melalui penerapan proses seleksi dan rekrutmen yang lebih tepat sasaran. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka perusahaan bisa menggunakan teknologi informasi sehingga dapat mendorong terciptanya proses seleksi dan rekrutmen yang lebih transparan. Caranya perusahaan harus membuat aplikasi tes seleksi karyawan yang hasilnya langsung keluar supaya lebih kompetitif
2. Bagi PT. Abon Sapi 32 Tasikmalaya dalam hal rekrutmen harus lebih teliti dalam memilih karyawan jangan sampai yang memiliki *soft skill* yang baik tidak terpilih, maka dari itu alat uji yang digunakan harus tepat misalnya melalui pengujian *hard skill* dan *soft skill* serta praktik di lapangan.
3. Bagi calon karyawan dapat mendorong kinerjanya melalui peningkatan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Hal ini diperlukan karena persaingan kerja yang semakin ketat dan adanya kecenderungan dari perusahaan untuk melakukan proses seleksi dan rekrutmen untuk menjaring calon pekerja yang berkompeten.
4. Bagi penelitian selanjutnya bisa memperluas hasil penelitian dengan membandingkan penelitian ini dengan penelitian di lokasi lain. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan referensi yang lebih beragam untuk memperdalam hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Ajabar, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.

106 | Naufan Ramdhani A, Barin Barlian, Evilia Sri Yuniar ; *The Influence Of Selection And Recruitment On ...*

- Andini, F. M. (2022). Pengaruh seleksi, etos rekrutmen dan Abon Sapi 32 Tasikmalaya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(3), September 2022. <https://badanpenerbit.org/index.php/Akuntansi/article/view/95>
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Astuti, S. P., & Rachmarwi, W. (2021). Pengaruh seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwidayana*, 9(1), April 2021. <https://ojsekomi:unkris.ac.id/index.php/JMBK>
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Abon Sapi 32 Tasikmalaya. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), Februari 2020. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/24072>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA.
- Eulin, K., & R., Karlina. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Gunawan, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Gama Group Tangerang. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3), 1065-1075.
- Gunawan, W., Sri Asih, A. A. K., & Mahawira, B. K. R. (2020). Pengaruh seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Journal Research Management (JALMA)*, 1(2), Juni 2020. <https://jarmatami.ac.id/index.php/management>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Ed. 1, Cet. VI)*. Depok: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mittra, D. (2018). Pengaruh seleksi dan rekrutmen insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobistek, Fakultas Ekonomi*, 7(1), April 2018. <https://jman-upiypk.php/ekobistek/article/view4>
- Nanda Suci Rahayu, D. (2020). Pengaruh seleksi, Abon Sapi 32 Tasikmalaya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8(4), Januari 2020. <https://jurnalmanajemen.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2107>
- Nurcaya, S. H. (2023). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa se-Kecamatan Latimojong. *Jurnal Inovasi Bisnis Indonesia*.
- Nunu, N. (2021). Pengaruh seleksi, rekrutmen dan Abon Sapi terhadap kinerja karyawan. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), April 2021. <https://ejournal.goacademica.com/index.php>
- Octaviani, N., Dasmadi, & Safitri, U. R. (2021). Pengaruh seleksi, rekrutmen dan Abon Sapi 32 Tasikmalaya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi*, Juni 2021. <https://uby.ac.id/journal/index.php/ekobis/article/view/456>
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Journal of Management & Accounting*.
- Pratiwi, R., Wijayanti, M., Fauzia, N., Lestari, P., Fadhilah, E. S. N., & Hanifah, R. N. (2024). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(2), 713-719. <https://doi.org/10.55681/Sentri.V3i2.2314>
- Romadon, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal HUMMANSI*, 4(2), 297-309. <https://doi.org/10.33488/1.jh.2021.2.297>
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. ke-11)*. Jakarta: Prananda Media Group.

- Tampenawas, G., Mangantar, M., & Dotulong, L. O. H. (2022). Pengaruh seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Abon Sapi 32 Tasikmalaya. *Jurnal EMBA*, 10(2), April 2022. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/article/view/408332>
- Terry, G. R. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.