

## PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN :STUDI KASUS PADA SEKOLAH ADVENT PARONGPONG

Ester Supriyati<sup>1</sup>, Joan Hutapea<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Universitas Advent Indonesia

Korespondensi : estersupriyati0304@gmail.com, joan.hutapea@unai.edu

### ABSTRAK

Tujuan di balik penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari Rekrutmen dan Seleksi yang secara parsial dan simultan, khususnya rekrutmen pada seleksi pekerja di Sekolah Advent Parongpong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah Sekolah Advent Parongpong yang berjumlah 30 orang. Instrumen pemeriksaan yang digunakan adalah survei, yang dipecah menggunakan program terukur SPSS 24.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara partial antara variabel pada rekrutmen terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh efek samping uji t dari  $3,060 > 2,008$  dan ada dampak yang signifikan secara partial antara variabel seleksi terhadap kinerja seperti yang ditunjukkan dengan konsekuensi uji t sebesar  $3,208 > 2,008$ . Dari hasil uji pengaruh simultan diketahui bahwa nilai  $F = 0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi secara bersamaan (sementara) sama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan di Sekolah Advent Parongpong. Lalu hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator variabel rekrutmen dengan nilai tertinggi ada pada indikator perencanaan dan keputusan yang strategis dengan nilai rata-rata 4,80 dan terendah ada pada indikator pertimbangan hukum yang diberikan dengan nilai rata-rata 3,57. Pada indikator variabel seleksi dengan nilai tertinggi ada pada indikator tes kesehatan dengan nilai rata-rata 4,74 dan terendah ada pada indikator tes wawancara dengan nilai rata-rata 3,56. Sedangkan pada indikator variabel kinerja karyawan dengan nilai tertinggi ada pada indikator keahlian dengan nilai rata-rata 4,56 dan terendah ada pada indikator ketepatan waktu dengan nilai rata-rata 3,29.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Pekerja

### PENDAHULUAN

Prosedur yang ditetapkan dalam penempatan karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu sangat dibutuhkan standar penempatan karyawan yang harus sesuai supaya tidak menimbulkan masalah nantinya. Produktivitas yang menurun diakibatkan karena kinerja karyawan kurang optimal. Dengan adanya rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang sesuai dengan minat maka mampu memaksimalkan kinerja dalam bertanggung jawab.

Dalam membuat kemajuan organisasi, rekrutmen dan seleksi sangat kuat dalam aset sumber daya manusia. Menurut Bangun (2012) kemajuan dalam menyelesaikan kegiatan ditentukan oleh tiga variabel signifikan, termasuk pemeriksaan posisi, pengaturan aset manusia, dan penarikan pekerja. Mengatur penentuan dan posisi yang tepat secara bermakna memengaruhi kinerja pekerja yang tinggi dan pergantian perwakilan yang rendah dan tingkat pembolosan.

Situasi pekerja yang tidak pantas adalah salah satu faktor utama dalam siklus rekrutmen dan seleksi. Karena, dalam kasus seperti itu beberapa posisi yang tidak dapat diterima dalam siklus ini akan mempengaruhi kualitas kerja.

Medan adalah sebuah provinsi yang kaya akan sumber alamnya namun sangat minim dengan studi belajarnya. Masih banyak sekolah yang kekurangan akan Guru dan karyawan untuk diperkerjakan. Karena sangat minimnya Guru yang mau bergabung ke sekolah di Kota Medan oleh karena itu kinerja karyawan dan Guru menjadi kurang bagus. Karena tidak banyak tenaga pendidik yang bergabung dengan sekolah-sekolah di Kota Medan, maka kualitas tenaga dan pengajarnya tidak terlalu bagus. Akhirnya, pemerintah membuat strategi, untuk lebih spesifik menyelesaikan interaksi rekrutmen dan seleksi dengan mendaftarkan pekerja dan instruktur tidak secara prosedural atau tidak melibatkan sistem pendaftaran secara keseluruhan sehingga dari pengaturan itu sifat SDM yang didapat tidak menjamin bahwa mereka dapat bekerja dengan baik. Siklus pendaftaran aset manusia tidak boleh diabaikan, ini untuk mempersiapkan masalah kontradiksi antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Artinya organisasi atau pengurus harus mendapatkan pekerja yang tepat, baik dari segi kualitas maupun jumlah. Jika tidak sesuai dengan apa yang umumnya diharapkan oleh yayasan atau perusahaan, bisa dikatakan bahwa kinerja kurang efektif dan produktif. Peluang untuk mengikuti pelatihan dirasa berat sebelah oleh pekerja, ada pekerja yang sering dilimpahkan untuk pelatihan, kemudian ada pekerja yang jarang melakukan pelatihan. Hal ini menimbulkan kecemburuan terhadap karyawan yang jarang dipersilakan pergi ke pelatihan oleh asosiasi yang mengakibatkan tidak adanya kesempatan untuk memajukan diri bagi pekerja yang jarang disebutkan namanya untuk berangkat ke pelatihan. (sumber:<https://sumut.antaranews.com/berita/142998/medan-updatequality-schoolingwith-pemerataan-master>). Berdasarkan peristiwa tersebut, penelitian ini dilakukan berarti untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan

Mencermati dasar permasalahan tersebut, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana Rekrutmen mempengaruhi Seleksi Kinerja pegawai di Sekolah Advent Parongpong?, (2) Bagaimana Seleksi mempengaruhi Kinerja pegawai di Sekolah Advent Parongpong?, (3) Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Advent Parongpong?

Mengingat definisi masalah di atas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Advent Parongpong, (2). Untuk mengetahui bagaimana dampak rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di Sekolah Advent Parongpong, (3). Untuk mengetahui bagaimana Rekrutmen dan Seleksi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekolah Advent Parongpong.

## KERANGKA TEORETIK

### Rekrutmen

Rekrutmen adalah variabel penting dalam SDM. Dengan rekrutmen, pilihan diperlukan dalam memutuskan perwakilan yang akan datang. Dalam sebuah asosiasi, diperlukan pesaing yang berkualitas dan penuh tanggung jawab. Selama waktu yang dihabiskan untuk memilih karyawan, penting untuk memilih seseorang yang berkualitas dalam bekerja untuk organisasi, tetapi juga yang terpenting adalah cara pekerja bertahan setelah bekerja. Hal ini cenderung beralasan bahwa rekrutmen merupakan upaya untuk mengisi tempat-tempat yang masih kosong. (Nurmansyah, 2011:71) yang mencirikan pendaftaran sebagai gerakan untuk mendapatkan spesialis baru untuk mengisi peluang di unit yang ada di organisasi. Terciptanya kesempatan tersebut disebabkan oleh beberapa hal, khususnya: 1. Seorang karyawan telah

dipindahkan, 2. Berhenti atas kemauan sendiri, 3. Berhenti pada pilihan organisasi, 4. Pensiun, 5. Diteruskan, 6. Perpanjangan bisnis

Untuk mengatur SDM yang berkualitas, diperlukan rekrutmen. Sesuai (Adversary dan Sangala, 2009: 150) motivasi di balik mengadakan rekrutmen adalah untuk mengakui sebanyak mungkin kandidat yang diizinkan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi dari sumber kandidat yang berbeda. Ini memberdayakan pekerja yang paling tinggi dan berkualitas terbaik untuk direkrut.

### **Dimensi dan Indikator Rekrutmen**

Indikator yang terhubung dengan rekrutmen kinerja dapat diperkirakan melalui dimensi dan indikator rekrutmen. Menurut Hasibuan (2011: 41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen meliputi: 1. Tempat Perekrutan : Harus diarahkan oleh rincian pertunjukan yang tidak diatur untuk melibatkan posisi. 2. Sumber Pendaftaran Internal : Memindahkan wakil-wakil yang memenuhi pedoman mutu jabatan-jabatan kosong yang umumnya diambil dari dalam organisasi. 4. Sumber pendaftaran eksternal: Pekerja yang mengisi posisi kosong direkrut dari sumber kerja di luar organisasi. 5. Metode pendaftaran tertutup : Rekrutmen hanya dilakukan kepada pekerja atau individu tertentu yang biasanya hanya diinformasikan kepada anggota keluarga dan anggota keluarga terdekat. . Metode Pendaftaran Terbuka : Pendaftaran dilakukan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarkan ke masyarakat umum

### **Seleksi Karyawan**

Dengan asumsi organisasi yang membutuhkan karyawan yang berkualitas dan terampil untuk mengisi posisi yang kosong, hal utama yang harus dilakukan adalah rekrutmen. Menurut Mathis dan Jackson (2011:261) arti rekrutmen adalah metode yang terlibat dengan memilih individu yang memiliki kemampuan yang diharapkan untuk mengisi kesempatan kerja dalam suatu asosiasi.

Organisasi umumnya memutuskan langkah-langkah penentuan yang harus diselesaikan oleh setiap pekerja baru yang akan datang, yang mencakup hal-hal berikut:

#### a. Seleksi Surat Lamaran

Memilih surat lamaran berarti memilih surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak dipanggil, waktu, tempat, dan perangkat yang diharapkan untuk ikut serta dalam penetapan harus diungkapkan.

#### b. Pengisian Blangko Lamaran

Calon yang dipanggil diharapkan untuk mengisi blangko lamaran yang diberikan. Blanko ini berisi seluk-beluk total informasi kandidat, misalnya orang tuanya, wawasan kerja, dan kompensasi yang disebutkan. Blanko lamaran akan digunakan sebagai semacam instrumen perspektif bagi kandidat yang bersangkutan.

#### c. Pemeriksaan Referensi

Memeriksa referensi adalah menganalisis siapa referensi kandidat yang dipercaya atau tidak untuk memberikan data tentang sifat, perilaku, wawasan kerja, dan hal-hal yang dianggap signifikan dari kandidat. Seorang referensi pada dasarnya adalah seseorang yang dapat memberikan data dan penegasan tentang sifat, perilaku dan hal-hal dari calon yang bersangkutan.

#### d. Wawancara pemula

Dalam wawancara awal, pionir atau kelompok determinasi organisasi mengarahkan wawancara formal dan internal dengan kandidat. Selanjutnya

akan diperoleh informasi yang lebih lengkap dan pasti. Dengan diskusi langsung, penanya yang cakap dan penuh perhatian dapat menyelidiki kecukupan seorang kandidat, dengan data pertemuan akan diperoleh dari setiap kandidat, kemudian membandingkan secara individual masing-masing dan kapasitas yang paling penting untuk menyelesaikan pekerjaan.

e. Tes Penerimaan

Tes penerimaan adalah siklus untuk mengamati informasi tentang karyawan yang akan datang yang disesuaikan dengan spesifikasi posisi atau tugas yang akan diadakan. Jenis tes pengukuran kinerja yang direncanakan ini adalah wawancara dan komposisi.

f. Tes Mental (Tes Fisik)

Tes mental adalah cara paling umum untuk menguji atau menguji kapasitas psikologis kandidat untuk mengukur apakah pola pikirnya seperti yang diinginkan.

g. Pemeriksaan klinis

Uji klinis adalah penilaian kesejahteraan aktual kandidat apakah memenuhi rincian yang masih belum jelas untuk situasi yang dirujuk. Misalnya pendengaran, penglihatan (buta sebagian atau tidak), penyakit jantung atau tidak, dan memiliki ketidakmampuan atau tidak. Tes kesehatan harus dipertimbangkan dengan hati-hati, karena mereka menentukan tingkat efisiensi yang representatif. Tak terbayangkan seorang wakil berguna jika ia sering dan tidak bisa hadir untuk melakukan kewajibannya.

h. Pertemuan terakhir oleh atasan langsung

Atasan segmen atau bos langsung bertemu calon untuk mendapatkan lebih banyak informasi dari atas ke bawah tentang kapasitas calon untuk melakukan usaha yang akan diberikan kepadanya.

I. Memutuskan Diterima Atau Ditolak

Pimpinan tertinggi akan memilih apakah akan menerima atau menolak kandidat setelah menerima konsekuensi dari keputusan masa lalu. Kandidat yang tidak memenuhi ketentuan ditolak, sedangkan calon lulusan dari setiap pilihan yang dipilih diakui sebagai pekerja dengan status perwakilan dalam masa percobaan. Dengan demikian, perenan seleksi adalah mendapatkan pekerja yang sesuai dengan persyaratan situasi yang akan dipilih.

### **Proses Seleksi**

Cara yang harus dilalui oleh calon karyawan untuk diterima atau ditolak sebagai pekerja baru adalah melalui proses seleksi. Sesuai Rivai dan Ella (2010:61) langkah-langkah proses seleksi pada umumnya meliputi:

1. penerimaan Pendahuluan

Proses seleksi adalah jalan dua arah. Asosiasi memilih pekerja dan perwakilan memilih organisasi. Pilihan dimulai dengan kunjungan calon karyawan yang akan segera datang ke kantor angkatan kerja atau dengan permohonan yang disusun dengan aplikasi.

2. Tes-tes Penerimaan

Tes-tes penerimaan adalah alat berbeda yang mengevaluasi campuran potensial dari kapasitas, pengalaman, karakter, dan kebutuhan pekerjaan kandidat. Ada beberapa prosedur dalam penetapannya, antara lain:

- a. Wawancara
- b. Tes Mental
- c. Tes pada hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
- d. Pusat penilaian

- e. Biodata
  - f. Referensi
  - g. Grafologi (studi tentang tulisan tangan)
3. Wawancara Seleksi  
Ini adalah diskusi formal di dalam dan di luar yang diarahkan untuk menilai terlepas dari apakah seorang kandidat baik-baik saja.
4. Pemeriksaan Referensi  
Ada dua macam referensi, khususnya:
- a. Referensi Individu  
Ini adalah referensi tentang kepribadian kandidat, biasanya diberikan oleh keluarga, sahabat tersayang, baik yang ditunjuk oleh kandidat sendiri atau disebutkan oleh organisasi.
  - b. Referensi Bisnis  
Referensi ini menggabungkan pengalaman kandidat atau wawasan kerja.
5. Evaluasi Medis  
Menggabungkan evaluasi medis kandidat sebelum pilihan perekrutan dibuat. Penilaian ini mengharapkan kandidat untuk memperkenalkan data kesejahteraan mereka.
6. Wawancara Manajer Langsung  
Manajer adalah individu yang bertanggung jawab atas pekerja yang baru saja direkrut. Dengan cara ini, sudut pandang dan dukungan mereka harus dipertimbangkan untuk penegasan konklusif, karena calon pekerja sering dapat menilai kemampuan khusus kandidat dan lebih tepatnya menjawab pertanyaan kandidat tentang pekerjaan tertentu.  
Ada beberapa petunjuk dalam siklus penentuan yang dapat diselesaikan oleh organisasi. Determinasi adalah cara paling umum untuk memilih dari kumpulan kandidat yang memenuhi aturan untuk situasi yang dapat diakses di dalam organisasi. Menurut Simamora (2015:206) selanjutnya adalah indikator-indikator seleksi yaitu:
- a. Pendidikan
  - b. Pengalaman
  - c. keadaan Fisik
  - d. Karakteristik pribadi dan tipe kepribadian
  - e. Kemampuan

### **Pengertian dan Ruang Lingkup Kinerja**

Hasil indikator yang dibuat pada suatu tugas dalam waktu tertentu juga dapat disebut kinerja. Menurut Mangkunegara (2004: 67), kinerja adalah akibat dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang wakil dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Nawawi (2005:234) kinerja juga dapat diartikan sebagai akibat dari pelaksanaan suatu tugas baik fisik maupun material.

Kinerja adalah tindakan dalam administrasi. Kualitas atau jumlah yang diberikan oleh seseorang saat menjalankan bisnis juga disebut kinerja. Dalam memperkirakan kinerja indikator kinerja adalah hal yang sangat penting. Evaluasi kinerja dapat dilakukan melalui peningkatan aspek dan penanda pelaksanaan. Sesuai dengan wirawan (2015:54) sebagai aturan umum, komponen kinerja dapat dirangkai menjadi tiga macam, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan kualitas individu yang berhubungan dengan pekerjaan:

### 1. Hasil kerja.

Hasil kerja adalah hasil kerja sebagai tenaga kerja dan produk yang dapat ditentukan dan diperkirakan mengenai kualitas dan jumlahnya.

### 2. Perilaku kerja

Saat bekerja, seorang pekerja memiliki dua cara berperilaku, khususnya cara berperilaku pribadi dan perilaku kerja. Cara berperilaku individu adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berjalan, cara berbicara. Perilaku kerja adalah cara berperilaku yang representatif yang harus dicapai dengan pekerjaan, misalnya pekerjaan yang sulit, menyenangkan, dan sebagainya.

### 3. Kualitas individu

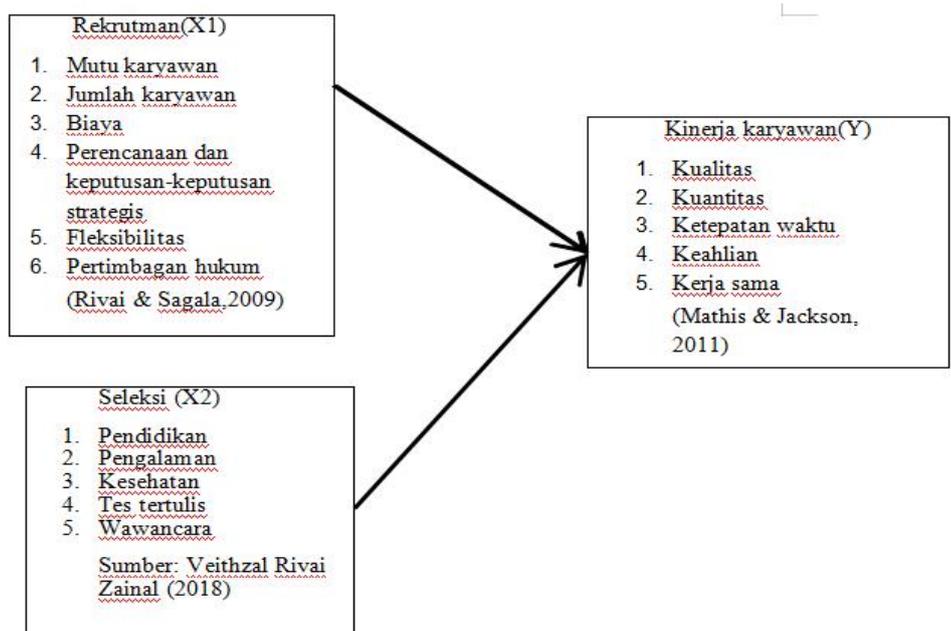
Mentalitas individu yang harus dicapai dengan pekerjaan adalah kualitas pribadi perwakilan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Sebuah tugas harus dimungkinkan oleh seorang pekerja jika memiliki atribut individu tertentu. Misalnya, seorang individu harus memprioritaskan karakter yang tak kenal takut.

## Hubungan Rekrutmen Seleksi dengan Kinerja

Hubungan antara rekrutmen seleksi dengan kinerja pegawai di Sekolah Advent Parongpong sangat bergantung pada komponen administrasi asosiasi. Dengan cara ini, komponen kinerja harus ditampilkan dengan tujuan agar dapat dijalankan dengan tepat. Untuk mencapai tujuan ini, rekrutmen dan seleksi sangat diperlukan bagi karyawan yang akan dipilih. Metode dan strategi pendaftaran yang bagus dan berkualitas berperan penting dalam memengaruhi kinerja.

### 1. Kerangka Pikiran

Pemikiran utama dapat diungkapkan dengan asumsi setidaknya ada dua variabel atau lebih. Menggambarkan struktur dapat bermanfaat untuk mbingkai teori yang masuk akal di antara para analis dan pembaca di jalan ujian peneliti. Mengingat gambaran hipotesis yang digambarkan tentang rekrutmen dan hipotesis kinerja, maka sangat baik dapat direncanakan suatu sistem pemikiran seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



## METODE

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Sekolah Advent Parongpong. Waktu penelitian ini diselesaikan dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret tahun 2022 dengan tahap perencanaan mengenai penyebaran polling kepada 30 staf atau perwakilan yang bekerja di Sekolah Advent Parongpong.

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik eksplorasi kuantitatif. Prosedur pengumpulan informasi menggunakan survei dan dokumentasi. Dalam tinjauan ini, polling yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu model pertanyaan dimana solusi dari pertanyaan telah diberikan, sehingga responden hanya menelusuri jawaban-jawaban elektif yang sesuai dengan sudut pandang atau keputusannya, sedangkan pertanyaan tertutup tersebut menerangkan tanggapan responden terhadap variabel rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan.

### Hipotesis

Sebuah hipotesis yang lemah harus diadili kebenarannya. Mengingat gambaran perenungan di atas dan untuk menjawab permasalahan tersebut, peneliti dapat mengungkap spekulasi yang menyertainya:

Ha1: Rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan.

Ha2: Seleksi mempengaruhi kinerja karyawan

Ha3: Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

### Analisis dan Pembahasan

#### 1.) Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk membedah konsekuensi dari informasi yang dicatat dalam jajak pendapat yang tertera didalam kuesioner. Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing variabel:

Variabel	Indikator	Mean	Kesimpulan
Rekrutmen	Mutu karyawan	4,07	Baik
	Jumlah karyawan	4,30	Baik
	Biaya proses rekrutmen	4,00	Baik
	Perencanaan dan keputusan yang strategis	4,80	Baik
	Fleksibilitas informasi rekrutmen	3,75	Baik
	Pertimbangan hukum yang diberikan	3,57	Baik
Seleksi	Pengalaman	3,79	Baik
	Pendidikan	3,99	Baik
	Tes tertulis	3,59	Baik
	Tes kesehatan	4,74	Baik
	Tes wawancara	3,56	Baik
Kinerja karyawan	Kulitas karyawan	3,37	Kurang baik
	Kuantitas kinerja karyawan	4,19	Baik
	Ketepatan waktu	3,29	Kurang baik
	Keahlian	4,56	Baik
	Kerjasama	4,07	Baik

#### 2. Uji Kualitas Data

##### 1) Uji Validasi

Dalam memperkirakan keabsahan sebuah polling, pengujian validitas sangatlah penting. Menurut Ghazali (2016, 52), sebuah survei seharusnya

bersifat substansial dengan asumsi pertanyaan atau pernyataan pada jajak pendapat dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh survei tersebut. Uji legitimasi harus diselesaikan pada setiap proklamasi untuk diuji legitimasinya (Sujarweni 2012, 172).

Selanjutnya konsekuensi uji legitimasi variabel Rekrutmen dan Seleksi Kinerja Karyawan dengan uji evaluasi terhadap 30 responden.

### Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)			
X1_1	0,530	0,3620	<i>Valid</i>
X1_2	0,538	0,3620	<i>Valid</i>
X1_3	0,614	0,3620	<i>Valid</i>
X1_4	0,597	0,3620	<i>Valid</i>
X1_5	0,738	0,3620	<i>Valid</i>
X1_6	0,767	0,3620	<i>Valid</i>
Seleksi (X2)			
X2_1	0,631	0,3620	<i>Valid</i>
X2_2	0,685	0,3620	<i>Valid</i>
X2_3	0,611	0,3620	<i>Valid</i>
X2_4	0,869	0,3620	<i>Valid</i>
X2_5	0,833	0,3620	<i>Valid</i>
X2_6	0,611	0,3620	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)			
Y_1	0,711	0,3620	<i>Valid</i>
Y_2	0,747	0,3620	<i>Valid</i>
Y_3	0,529	0,3620	<i>Valid</i>
Y_4	0,664	0,3620	<i>Valid</i>
Y_5	0,602	0,3620	<i>Valid</i>
Y_6	0,628	0,3620	<i>Valid</i>
Y_7	0,701	0,3620	<i>Valid</i>
Y_8	0,894	0,3620	<i>Valid</i>

(SPSS 14,2018)

Seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas, cenderung dinyatakan bahwa dari r tabel variabel Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan memiliki r hitung lebih tinggi. Melalui hal ini dapat dikatakan valid pada variabel Kinerja Karyawan. Mengingat pernyataan di atas, pemeriksaan ini solid dan dapat dilakukan sebagai penelitian.

#### 2) Uji Reliabilitas

Dalam memperkirakan konsistensi, dan melihat apakah hasil tetap stabil jika estimasi diulang, penting untuk melakukan uji reliabilitas. Menurut Cronbach Alpha (Priyatno 2010, 30) instrumen survei yang bermasalah tidak dapat diandalkan untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya.

Hasil dari uji reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,859	10	Relibel
Seleksi (X2)	0,876	8	Relibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	11	Relibel

(Sumber: Hasil olah data SPSS 14,2018)

Mengingat gambar di atas, nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel adalah  $> 0,70$ . Sehingga cenderung dianggap bahwa semua faktor dinyatakan solid. Dengan begitu setiap item memperoleh informasi yang dapat dipercaya.

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji T (parsial)

Uji t-parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh salah satu ilustratif atau faktor bebas dalam memaknai variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah menentukan persamaan  $H_0$  dan  $H_a$  dari setiap variabel dan kemudian diakhiri dengan mempertimbangkan konsekuensi dari estimasi uji t, khususnya jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ,  $H_0$  diakui, jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ,  $H_0$  dihilangkan. Untuk menentukan  $t \text{ tabel}$ , sangat baik dapat dilihat ke atas dalam tabel terukur dengan arti  $0,05/2 = 0,002$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $54-3-1 = 50$ . Tabel  $t$  adalah 2.008. Demikian juga, dinamis menurut kepentingannya adalah jika nilai  $\text{sig.} > 0,05$  maka  $H_0$  diakui, jika  $\text{sig.} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (Priyantno 2010,86).

Hasil Uji T (parsial)

##### Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2.528	7.758		-.326	.746
Rekrutmen	.474	.155	.363	3.060	.004
Seleksi	.678	.211	.382	3.208	.002

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil olah data SPSS 14,2018)

Mengingat tabel di atas, konsekuensi dari uji-t (setengah) adalah sebagai berikut.

a) pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

$H_0$ : Rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a$ : Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel di atas, sangat terlihat bahwa  $t \text{ hitung}$  adalah  $3,060 > 2,008$  dan efek samping dari uji  $t$  pada variabel Rekrutmen (X1) adalah variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil kritis pada nilai yang lebih menonjol daripada ( $0,004 < 0,05$ ). Dengan demikian, cenderung dikunci bahwa  $H_0$  dihilangkan dan  $H_a$  diakui, dan itu menyiratkan bahwa variabel Rekrutmen secara parsial pada dasarnya mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan di Sekolah Advent Paronpong.

b) Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Ho: seleksi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel di atas cenderung terlihat bahwa  $t$  hitung sebesar  $3,208 > 2,008$  dan akibat uji  $t$  pada variabel Seleksi ( $X_2$ ) pada variabel loyalitas ( $Y$ ) menunjukkan hasil kritis pada nilai yang lebih penting dari ( $0,002 < 0,05$ ). Dengan demikian, cenderung dikunci bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diakui, dan itu menyiratkan bahwa variabel Seleksi secara parsial mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan di Sekolah Advent Parompong.

## 2. Uji F (simultan)

Pengujian dalam uji F ini menggunakan tabel yang disebut tabel ANOVA (*Analysis of Variance*). Alasan pemilihannya adalah untuk memanfaatkan angka kemungkinan penting, khususnya jika  $\text{sig.} > 0,05$  maka  $H_0$  diakui, sedangkan jika  $\text{sig.} < 0,05$  maka  $H_0$  dihilangkan. Berikutnya adalah konsekuensi dari uji F dalam ulasan ini:

Hasil Uji F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.203	2	45.068	10.516	.000 <sup>b</sup>
	Residual	214.279	28	4.286		
	Total	349.481	30			

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 14,2018)

Berdasarkan tabel diatas, nilai F hitung yang diperoleh sebesar 10,516 ( $> 2,790$ ) dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ , yaitu sebesar 0,000. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho: Rekrutmen dan Seleksi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa F hitung sebesar  $10,516 > 2,790$  dan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di Sekolah Advent Parongrong.

### a. Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2016, 95), nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika  $R^2$  semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka persentase perubahan variabel tidak bebas ( $Y$ ) yang disebabkan oleh variabel bebas ( $X$ ) semakin rendah, begitu pula sebaliknya.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.350	2.070

Predictors: (Constant), Rekrutmen, Seleksi

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 14,2018)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa besar *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,350. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi hanya dapat menjelaskan sebesar 35% terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 65% (100%-35%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### b. Analisis Regresi Linear Berganda

berdasarkan data-data yang disajikan sebelumnya, selanjutnya akan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS 14 untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Rekrutmen dan variabel Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Advent Parongpong. Menurut (Suharyadi dan Purwanto, 2004:508) analisis regresi linier berganda adalah regresi linier untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel *independen* yang jumlahnya lebih dari dua. Persamaan regresi linear berganda dituliskan:

#### Rumus Regresi Linier Berganda

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

Sumber: (Misbahuddin & Hasan, 2013: 89)

Keterangan:

Y = Variabel terikat (variabel yang diduga)

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Variabel bebas

I dan II<sub>a</sub> = Konstanta (*intercept*)

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.528	7.758		-.326	.746	
	Rekrutmen	.474	.155	.363	3.060	.004	1.146
	Seleksi	.678	.211	.382	3.208	.002	1.156

#### Coefficients<sup>a</sup>

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 14,2018)

Nilai konstantan persamaan linear menunjukkan angka -2,528 hal ini berarti apabila nilai variabel independen yang terdiri dari Rekrutmen dan Seleksi bernilai nol, maka variabel Kinerja Karyawan nilainya menurun

sebesar 2,528.

Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan koefisien regresi dari variabel bebas ( $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ) bertanda positif (+) hal ini berarti bila variabel Rekrutmen dan Seleksi terpenuhi mengakibatkan variabel Kinerja Karyawan semakin meningkat, dan sebaliknya jika bertanda negatif (-) hal ini berarti bahwa bila variabel Rekrutmen dan Seleksi tidak terpenuhi akan mengakibatkan variabel Kinerja Karyawan akan menurun.

Dengan kata lain, jika variabel  $X_1$  bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan bertambah 0,474 dan jika variabel  $X_2$  bertambah satu satuan maka variabel kinerja karyawan bertambah senilai 0,678 dengan nilai variabel bebas lainnya tetap konstan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Advent Parongpon. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial, masing-masing variabel memiliki pengaruh sebagai berikut:
  - a. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan (sebesar  $0,004 < 0,05$ ) terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Advent Parongpong.
  - b. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan (sebesar  $0,002 < 0,05$ ) terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Advent Parongpong.
2. Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh signifikan (sebesar  $0,000 < 0,05$ ) terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Advent Parongpong.
3. Seleksi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Advent Prongpong dengan nilai koefisien ( $\beta_2$ ) sebesar 0,678 atau 67,8%.

Peneliti memberikan saran guna meningkatkan kinerja karyawan di Sekolah. Sesuai dengan hasil uji deskriptif bahwa indikator proses rekrutmen dalam mempertimbangan hukum yang diberikan mempunyai *mean* terendah dengan nilai 3,57. Maka peneliti memberi saran kepada pihak Sekolah dalam melakukan proses rekrutmen sebaiknya di jelaskan secara terperinci dengan jelas tugas dan tanggung jawab yang dilakukan. Untuk variabel seleksi terdapat *mean* terendah pada indikator tes wawancara yang diujikan dengan nilai 3,56. Maka peneliti memberi saran pada proses seleksi wawancara yang dilakukan agar memberikan pertanyaan yang sesuai dengan seputar pekerjaan. Indikator kinerja karyawan dalam ketepatan waktu mempunyai *mean* kurang baik dengan nilai 3,29. Maka peneliti memberi saran agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tepat waktu diberikan deadline pekerjaan dan sanksi bagi karyawan tidak tepat waktu atau terlambat dengan begitu maka karyawan akan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan tepat pada waktu yang sudah diberikan. Sehingga jadwal dapat berjalan dengan teraturan sesuai dengan atauran Sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin Widjaja Tunggal, Ak. 1993. *Manajemen Mutu Terpadu Suatu Pengantar*. Jakarta: PT RINEKA
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alex Soemadji Nitisemito. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amstrong & Stephen Taylor (2014). *Human Resurces Practice (13th ed)*. British Library Cataloguing-in-publication Data.
- Anwar PrabuMangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsoda karya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi kelima Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page. Allen.
- Bader Yousef Obeidat, Masa'deh & Ayman Bahjat Abdallah, (2014), "The Relationships among Human Resource Management Practices, Organizational Commitment, and Knowledge Management Processes: A Structural Equation Modeling Approach", International journal of business administration, Vol 9, No 3.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Barthos, Basir. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara. Benyamin Molan. Erlangga
- Bratton, J. Gold, J. (2007). *Human Resources Management: Theory and Practice. 4 th ed*. Basingstoke. Palgrave McMillan. CIPTA.
- Creswell, John W. (2009). *Research Design Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (D. Angelia, Penerj., 14th ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diana Khairani Sofyan. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Jurnal Malikussaleh Industrial Engineering Jurnal Vol.2 No.1. Hal 18-23. ISSN: 2302 934X.
- Duwi Priyatno. 2010. "5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19". Yogyakarta: Andi.
- Edy Pranoto, Andy Tri, Moh Mukeri (2016), "Pengaruh Rekrutmen, Stress Kejadian Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karang jati" Journal Management, Volume 2 No.2.
- Esmael Tabouli, Nasser Ahmaad Habtoor, & Nashief (2016), "The Impact of Human Resources Management on Employee Performance: Organizational Commitment Mediator Variable". Asian Social Science; Vol. 12, No. 9.
- erdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- hozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, Edisi Kedua*. BPFE, Yogyakarta. Hasibuan,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Irianto, J. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia..

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba .
- M. Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.