



# Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara

Dewi Fitrianti<sup>1</sup>, Dodi Prasada<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

E-mail: dewifitrianti79@gmail.com

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Disitribusi Indonesia baik parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin berjumlah 106 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis Hasil penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,729 + 0,499X_1 + 0,190X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,765 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $72,673 > 2,690$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Klasik Distribusi Indonesia.

*Kata kunci: Perusahaan; Kemampuan; Proses; Pelamar*

## Effect of Recruitment and Selection on Employee Performance At Classic Indonesian Distribution In North Jakarta

## Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT. Classical Indonesian distribution either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used the slovin formula totaling 106 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The result of this research is recruitment has a significant effect on employee performance. Selection has a significant effect on employee performance. Recruitment and selection have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 6.729 + 0.499X_1 + 0.190X_2$ . The correlation value of 0.765 means that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 58.5% while the remaining 41.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing is obtained by the calculated F value > F table or ( $72.673 > 2.690$ ). Thus  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted. This means that there is a simultaneous significant influence between recruitment and selection on employee performance at PT. Classic Distribution Indonesia.

*Keywords: Company; Ability; Process; Applicants*

---

***Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik  
Distribusi Indonesia di Jakarta Utara***

**Pendahuluan**

Dalam ruang lingkup perusahaan sekarang ini terus menerus mengalami perubahan dengan intensitas tinggi, yang ditandai oleh semakin tajamnya tingkat persaingan antar organisasi. Perubahan lingkungan tersebut, menandakan keawatiran ancaman dan tantangan atau peluang di luar kendali organisasi. Kemampuan untuk menanggapi datangnya ancaman dan tantangan tersebut, dapat membawa organisasi ke arah pertumbuhan atau paling tidak dapat bertahan hidup. Demikian sebaliknya, bahwa ketidakmampuan menanggapi datangnya ancaman dan tantangan tersebut, dapat membawa organisasi menuju kemunduran dan bahkan kehancuran.

Perusahaan, merupakan organisasi kerja menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam upaya mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan, seperti kualitas produk dan lain sebagainya. Upaya mencapai sasaran-sasaran tersebut, kinerja organisasi merupakan faktor yang sangat penting sebagai ukuran berhasil tidaknya organisasi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Ukuran kinerja juga dapat mencerminkan seberapa besar kemampuan organisasi perusahaan memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia.

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian, gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang professional adalah terletak pada proses seleksi, training dan development calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang professional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan – perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah seleksi tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Proses seleksi karyawan merupakan salah satu bagian yang teramat dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok karyawan yang memenuhi tuntutan organisasi atau tidak tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Para pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja didalam suatu organisasi bersangkutan. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar – pelamar tersebut jika kelak mereka angkat sebagai karyawan. Maksud dan tujuan seleksi adalah mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon- calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses seleksi yang efektif akan mampu menghadirkan sumber daya manusia terbaik dan mampu menarik perhatian dari orang – orang yang punya kemampuan dan keterampilan khusus untuk memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas para calon – calon karyawannya itu sendiri atau dengan kata lain para pelamarnya. Upaya mendapatkan calon karyawan atau pelamar itu di mulai dengan proses perekrutan atau proses untuk menemukan dan menarik pelamar – pelamar atau calon – calon karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja pada suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya tergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga tergantung pada kinerja

### ***Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara***

karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari asset perusahaan, tidak semata – mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja.

PT. Klasik Distribusi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Distributor, Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penting untuk keunggulan bersaing PT. Klasik Distribusi Indonesia sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Klasik Distribusi Indonesia sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia dibidang distributor, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan PT Klasik Distribusi Indonesia, oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu kerja yang kegiatannya menuntu aktivitas yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sesuai teori dan data yang ada dengan menjadikan “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia Jakarta Utara”.

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat hanya pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola factor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu di ingat bahwa sumber daya manusia manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya factor produksi yang lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum memillii keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organiasasi (Mangkunegara, 2015). Menurut Rivai dan Sagala dalam Donni Junni Priansa (2016:21) menyatakan “manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi,

### ***Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara***

pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian". Menurut Hasibuan (2017:10) menjelaskan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Menurut Sutrisno (2017:6) menjelaskan "manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat". Menurut Edwin B. Lippo dalam Malayu S.P Hasibuan (2017:11) menjelaskan "manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat".

Dari beberapa definisi diatas maka penulis menyimpulkan "manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia".

#### **Rekrutmen**

Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/ perusahaan (Mardianto, 2014). Rekrutmen proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu (Marwansyah, 2012). Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualitas untuk jabatan/ pekerjaan utama dilingkungan perusahaan dalam rangka menerima seseorang dalam perusahaan (Badriyah, 2015). Menurut Simamora (2014) menyatakan "rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan". Menurut Hasibuan (2011:28) menyatakan "rekrutmen adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan".

Dari beberapa defenisi diatas maka penulis menyimpulkan "rekrutmen adalah usaha atau suatu proses untuk menarik atau mendapatkan pelamar atau sejumlah karyawan yang efektif dan efisien serta memiliki kemampuan dan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan".

#### **Seleksi**

Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat, didapatkan melalui penarikan. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil.

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan (Hasibuan, 2013). Menurut Simamora (2012:202) "Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, atau orang-orang

### ***Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara***

yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan". Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan (Rivai, 2011). Seleksi tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Ardana, 2012). Menurut Siagian (2014:131) menyatakan "seleksi merupakan serangkaian langkah spesifik untuk menentukan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut".

Dari beberapa definisi di atas maka penulis menyimpulkan "seleksi adalah proses pemilihan dan penentuan pelamar yang telah memenuhi syarat sesuai spesifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjadi karyawan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan".

#### **Kinerja**

Di dalam organisasi tentunya menginginkan agar seluruh karyawannya membuktikan sebuah kinerja yang baik dalam menunjang tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu sebuah kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2013). Menurut Wibowo (2013:2) mengatakan "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya". Menurut Casio (2013:639) menyatakan "kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran, dan penilaian".

Dari pengertian beberapa ahli di atas maka penulis dapat menyimpulkan "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu".

#### **Penelitian Terdahulu**

Dalam upaya mendukung isi materi penelitian ini maka penulis mengemukakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Hasil penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penelitian ini. Kegunaan hasil penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Surianti (Jurnal Ilmiah Smart, Vol. 11 No. 1, 2018), dengan judul penelitian "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati) didapati hasil penelitian menunjukkan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

Angelia Giovani (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol. 1 No. 2, 2018), dengan judul penelitian "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan (Studi

### ***Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara***

Kasus Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional, Tbk) didapati hasil adanya hubungan sangat kuat antara variabel independent ( Rekrutmen dan Seleksi ) dengan variable dependent (Kinerja Karyawan).

Hadi Poernomo (Jurnal Management dan Accounting, Vol. 2 No. 1, 2014), dengan judul penelitiannya "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo), didapati hasil "adanya pengaruh positif dan signifikan variable rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan  $F_{hitung} > F_{table}$  (123,391 > 4,15).

Tengku Ariefanda Aziz (Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, 2017), dengan judul penelitian "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. INALUM Sumatra Utara), didapati hasil rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan rekrutmen, seleksi, dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan" (Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, 2017). Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Klasik Distribusi Indonesia, yang beralamat di Graha KNS. 1<sup>st</sup> Floor, Jl. Raya Bolevard Barat Blok XC 5-6 No. A, Kelapa Gading, Jakarta Utara, Indonesia 14240.

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia yang berjumlah 145 karyawan. Sampel digunakan untuk mempermudah penelitian, karena dalam penelitian tidak mungkin keseluruhan populasi dapat diteliti karena keterbatasan waktu, keterbatasan biaya, dan keterbatasan tenaga yang tersedia (Sugiyono, Statistika untuk Penelitian, 2014). Di dalam menentukan sampel ini penulis menggunakan rumus slovin. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 106 responden/karyawan.

### **Hasil Dan Pembahasan**

Pembahasan pada penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan serta untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

**Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara**

Tabel 1. Ringkasan hasil Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.726	2.081		3.233	.002
	Rekrutmen	.499	.057	.318	11.546	.000
	Seleksi	.190	.079	.499	6.262	.000
R = 0.765						
R <sup>2</sup> = 0.585						
F hitung = 72.673						
Sig. = 0.000						

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 6,729 + 0,499X_1 + 0,190X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan :

- 1) Konstanta sebesar 6,729 yang artinya bahwa jika rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) nilainya sebesar 6,726.
- 2) Koefisien regresi rekrutmen ( $X_1$ ) sebesar 0,499 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel rekrutmen ( $X_1$ ) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,499 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- 3) Koefisien regresi seleksi ( $X_2$ ) sebesar 0,190 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel seleksi ( $X_2$ ) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,190 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai *R-Square* ( $r^2$ ) sebesar 0,585 atau 58,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 11,546 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,983. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,546 > 1,983$ ) dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,262 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,983. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,262 > 1,983$ ) dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji f) diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 72,673 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sedangkan nilai  $f_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan adalah 2,690. Karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $72,673 > 2,690$ ) dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variable rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## ***Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara***

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan kesimpulan, sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 9,022 + 0,570X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,750 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $11,546 > 1,983$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia.
2. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 16,163 + 0,552X_2$  nilai korelasi sebesar 0,523 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 27,4%. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,262 > 1,983$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia.
3. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,729 + 0,499X_1 + 0,190X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,765 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $72,673 > 2,690$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia.

### **Ucapan Terima Kasih**

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang (Unpam) yang telah memberikan dukungannya, sehingga akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan dan ucapan terimakasih kepada seluruh karyawan PT. Klasik Distribusi Indonesia Jakarta Utara yang telah memberikannya kesempatan untuk dilakukan penelitian. Dan tak lupa ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Tim Redaksi Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Yos Sudarso yang telah menerbitkan artikel penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, T. A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. INALUM Sumatra Utara. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.



***Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara***

- Danim, S. d. (2010). *Administrasi Sekolah & Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Eko Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovani, A. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan Pada Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional,Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol.1 No. 2.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henry, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Komaling, H. J. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia TBK Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 1.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press.
- Mardianto, A. (2014). *Management Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mukayan, I. (2015). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Resty Menara, Pekanbaru. *Jurnal FISIP*, Vol. 4 No. 2.
- Patty, B. D. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kasus Pegawai Pengelolaan Keuangan GKI Papua. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review*. Vol,1. No,2.
- Poernomo, H. (2014). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *Jurnal Management dan Accounting*, Vol. 2. No. 1.
- Potale, B. R. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada karyawan PT. Bank Sulutgo, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 16 No. 4.

***Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik  
Distribusi Indonesia di Jakarta Utara***

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2011). *Mastering SPSS Versi 19*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi Akhmad, M. J. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Karya.
- Sugiyono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Surianti. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati. *Jurnal Ilmiah Smart*, Vol. 11. No. 1.
- Suwatno, d. T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, S. N. (2018). Pengaruh Rekrutmen Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Cabang A. Yani. *Jurnal MONEX*, Vol. 7 No. 1.