

FAKTOR PENGARUH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA SEJATI REVOLUTION

Megawhati Artiyany

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara

Email: megaarti82@yahoo.com

Abstract

This research aims to determine the effect of recruitment on employee performance at PT. Cipta Sejati Revolution. The types of data used in this study are qualitative and quantitative data. The data sources used in this study are primary and secondary data. The population in this study is all employees at PT. Cipta Sejati Revolution with sampling techniques in this study using Saturated Sampling, which amounted to 41 respondents. The results obtained in this study are evidenced by the results of a simple regression analysis equation that is $Y = 25.82 + 0.35X$. The result of the correlation coefficient equation is 0.44. The result of the coefficient of determination is 0.1936 or 19.36%. After testing t obtained the results of the value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,066 > 1,685$) then H_0 rejected and received H_1 , meaning there is a significant influence between recruitment on the performance of employees at PT. Cipta Sejati Revolution.

Keywords: Recruitment, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh*, yang berjumlah 41 orang responden. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini dibuktikan dengan Hasil persamaan analisis regresi sederhana yaitu $Y = 25,82 + 0,35X$. Hasil dari persamaan koefisien korelasi yaitu 0,44. Hasil koefisien determinasi yaitu 0,1936 atau 19,36%. Setelah melakukan pengujian t didapatkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,066 > 1,685$) maka H_0 ditolak dan menerima H_1 , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution.

Kata kunci : Rekrutmen, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pada sebuah organisasi, manajemen memegang peran sangat penting dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya manajemen disebuah organisasi maka akan berjalan sesuai dengan pedoman dan tujuan yang jelas. Manajemen juga berfungsi untuk mengatur ketertiban yang seharusnya ada didalam organisasi. Baik dari struktur organisasi, kinerja pegawai, dan pencapaian atau target karyawan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memegang peran sangat penting didalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Karyawan yang merupakan *Asset* utama di dalam sebuah organisasi apabila dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan mampu menjalankan roda organisasi secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi peran yang sangat penting karena segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun didalam organisasi.

Zaman saat ini, usaha untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sangatlah sulit, perusahaan harus mempunyai teknik dan sistem manajemen yang baik dan tepat. Misalnya dengan memiliki karyawan yang mau bekerja secara produktif. Karena dengan mendapatkan karyawan yang memiliki kemauan untuk bekerja, maka

perusahaan akan memiliki keunggulan tersendiri. Namun karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaannya yang tinggi hanya bisa didapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat, salah satunya adalah perekrutan calon karyawan yang layak dan tepat.

Rekrutmen merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam aktivitas pengelolaan sumber daya manusia didalam organisasi. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. rekrutmen tersebut harus melakukan beberapa alur yang harus dilaksanakan oleh pelamarnya.

Pada dasarnya adalah setiap pelamar harus mempersiapkan semuanya dari kelengkapan administratif hingga tes uji kemampuan. Seleksi tersebut yang dilakukan bertujuan untuk mendapatkan pelamar kerja yang tepat. Dalam hal ini kegiatan seleksi sangatlah penting. Apabila kita telah mendapatkan orang yang tepat maka kegiatan selanjutnya adalah orientasi dan penempatan kerja. Orientasi adalah kegiatan pengenalan kehidupan perusahaan dan penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Kemudian barulah ditempatkan pada posisi yang telah ditentukan.

Tidak jauh pentingnya proses rekrutmen karyawan yang baik, kinerja karyawan juga merupakan salah satu kunci terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses

pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi perusahaan, kepuasan konsumen dan kontribusi pada perekonomian. Pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Melihat gambaran diatas, kegiatan rekrutmen karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen karyawan harus dilakukan dengan baik agar karyawan yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan yang diterima berkompeten, maka usaha untuk mencapai tujuan perusahaan relatif mudah begitupun sebaliknya, jika karyawan yang diterima tidak berkompeten maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

PT. Cipta Sejati Revolution merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia tenaga kerja kontrak yang membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar bisa bersaing didalam dunia industri teknik. Seringnya terjadi karyawan keluar masuk (*turn over*) pada perusahaan tersebut menjadi permasalahan dalam mengelola kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian perusahaan dalam menerapkan sistem rekrutmen karyawan sehingga masih terdapat banyak tenaga kerja tidak berkompeten yang bekerja pada perusahaan tersebut. Beberapa penyebabnya dikarenakan karyawan yang bekerja pengalaman kerja yang kurang, latar Pendidikan yang tidak sesuai, dan juga beban kerja yang

ditugaskan pada karyawan. oleh karenanya maka dibutuhkan proses rekrutmen karyawan yang benar untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam mengelola kualitas dan kuantitas karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Mencermati penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sejati Revolution”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana cara mengelola sumber daya manusia dengan tepat dan benar yang berlandaskan pada teori-teori sebelumnya. Menurut Hasibuan (2020:10) “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”. Adapun pendapat lain menurut Kasmir (2018:6) Secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah “proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”.

Berdasarkan dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mempelajari tentang proses pengolahan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi

secara efektif dan efisien sehingga terwujud tujuan perusahaan serta kesejahteraan bagi karyawan dan masyarakat. Tujuan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Larasati, (2018:10) tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah “mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi”. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia mempunyai empat tujuan sebagai berikut :

- a. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
- b. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
- c. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi.

2.2 Rekrutmen

Menurut Larasati (2018:50) rekrutmen dapat dipandang dari dua sudut pendekatan yang berbeda yaitu :

- a. *Prospecting Theory Of Recruitment*, pendekatan yang digunakan didasarkan hanya pada sudut pandang sebuah organisasi dalam usaha memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya.
- b. *Mating Theory of Recruitment*, tidak hanya organisasi yang mencari pekerja, tetapi juga pekerja mencari pekerjaan, sehingga rekrutmen pekerja merupakan usaha untuk

mempertemukan kebutuhan dari kedua belah pihak. Pendekatan ini lebih realistis karena memadukan dua kepentingan yang berbeda untuk mencapai tujuan Bersama.

Pengertian rekrutmen menurut Hasibuan (2020:40) “Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan”. Pendapat lain menurut Priansa, (2018:92) “Rekrutmen adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang berkualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi”.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian usaha dan proses yang dilakukan organisasi dalam menentukan ketuhan tenaga kerja untuk mendapatkan kualifikasi calon karyawan terbaik untuk mengisi jabatan yang lowong didlm organisasi.

2.3 Kinerja

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *level of perfomance*, yaitu tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Kasmir (2018:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Pendapat lain menurut Rahmat, dkk., (2018:20) “Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan melalui proses yang benar dalam melaksanakan tugasnya pada periode tertentu sesuai standar yang ditetapkan”. Kemudian pendapat lain menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2018:269) “kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Berdasarkan dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kuantitas dan kualitas melalui proses yang benar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibebankan kepadanya sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

2.4 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Rekrutmen merupakan masalah yang penting dalam kegiatan sumber daya manusia bagi organisasi terutama dalam hal pengadaan tenaga kerja sebab menurut Marwansyah (2016:107) “pelaksanaan rekrutmen yang efektif akan menarik calon karyawan yang kompeten, maka kinerja karyawan yang berada dalam perusahaan akan semakin meningkat karena akan saling mempengaruhi satu sama lain dalam melakukan aktivitas pekerjaan diperusahaan”. Pendapat lain menurut I komang dalam Sumual (2017:32) “Kualitas sumber daya manusianya tergantung dari kualitas rekrutmennya”. Artinya jika suatu rekrutmen berhasil maka besar kesempatan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja baik.

Adapun pendapat lain Menurut Casteter dalam Tirawati (2012:65) mengatakan bahwa “Pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya yang tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi,

sering terlambat, perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti”. Maka dari itu penulis menyimpulkan bahwa rekrutmen saling terkait dan mempengaruhi terhadap kinerja dari karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis data yaitu, analisis deskriptif, dan analisis statistik. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian meliputi analisis karakteristik, responden, analisis deskriptif yang terdiri dari nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden.

Deskriptif variabel penelitian menggambarkan tanggapan responden mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan dalam tiga bentuk kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorian tersebut didasarkan pada nilai rerata ideal dan simpangan baku ideal pada masing-masing variabel penelitian sehingga mendapatkan hasil yang dapat mengukur variabel tersebut.

Untuk mengukur variabel atau faktor yang digunakan maka diminta untuk memberikan respon terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu jawaban diantara lima pilihan jawaban menggunakan instrumen skala likert. Adapun kriteria penilaian yang digunakan dan disajikan dalam bentuk tabel instrumen skala likert sebagai berikut:

Tabel 3: Instrumen skala likert

Kriteria Jawaban	Bobot
Sangat Baik (SB)	5
Baik (B)	4
Cukup Baik (CB)	3
Kurang Baik (KB)	2
Tidak Baik (TB)	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Analisa data yang dikelola untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini digunakan kriteria penilaian. Selanjutnya untuk menentukan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingannya.

Skor aktual dapat diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden yang kemudian sesuai klasifikasi bobot yang diberikan. Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi kemudian dikalikan dengan jumlah kuesioner dikaitkan dengan responden.

Misalnya untuk masing-masing variabel terdiri dari lima dimensi (bobot) dengan item kuesioner dan jumlah responden. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

- a. Skor aktual sama dengan jawaban seluruh responden atau 10 item pertanyaan kuesioner yang diajukan pada setiap variabel.
- b. Skor ideal sama dengan bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel yaitu lima jumlah responden, sehingga skor ideal dapat dilihat setelah penjumlahan tersebut.
- c. Persentase skor aktual sama dengan skor aktual dibagi skor ideal dikali 100%

Penentuan skor yang digunakan yaitu banyak kelas interval dari angka satu sampai lima. Angka satu merupakan data terkecilnya yang besarnya 20%. Sedangkan data terbesar diperoleh dari angka lima yang besarnya 100%-20% sama dengan 80% maka untuk menganalisisnya sebagai berikut:

Tabel 4: Interval skor ideal dan skor aktual

Interval % skor	Kriteria
0 – 20	Tidak Baik
21 – 40	Kurang Baik
41 – 60	Cukup Baik
61 – 80	Baik
81 – 100	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017:184)

2. Analisis statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan empat metode yaitu, analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien

determinasi, dan uji parsial seperti berikut.

a. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi sederhana yaitu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X)

yang dalam penelitian ini rekrutmen, dan variabel dependen (Y) yang dalam penelitian ini adalah kinerja. Persamaan umum regresi linear sederhana antara lain sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : variabel dependen

a : konstanta

b : koefisien variabel X

X : variabel independen

Untuk menghitung nilai a dan b maka akan digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

b. Analisis koefisien korelasi

Koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui keeratan hubungan yang terdapat pada variabel X dan variabel Y. Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi

$\sum XY$: jumlah hasil kali skor X dan Y

$\sum X$: jumlah skor X

$\sum Y$: jumlah skor Y

$\sum X^2$: jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor Y

n : jumlah sampel penelitian

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat tabel berikut interpretasi kriteria koefisien korelasi nilai r

Tabel 5: Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Kriteria
0,00 - 0,20	Sangat Rendah
0,21 - 0,40	Rendah
0,41 - 0,60	Sedang
0,61 - 0,80	Kuat
0,81 - 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2018:184)

c. Analisis koefisien determinasi

Koefisien determinasi dalam penelitian bertujuan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. Adapun rumus koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KD (r^2) = r \times r$$

Keterangan:

KD (r^2) : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi sederhana

d. Uji t atau uji parsial

Tujuan dari uji parsial (t) adalah untuk menguji kebenaran dan kepalsuan hipotesis nihil yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan uji f, dilakukan

perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan taraf nyata 0,05 (5%). Jadi untuk koefisien korelasi (r) diuji dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah responden

r^2 : koefisien determinasi

e. Pengujian hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan uji dan kriteria hipotesis sebagai berikut:

1) Uji hipotesis

- Apabila $H_0 : \beta \leq 0$ maka H_0 diterima dan menolak H_1
- Apabila $H_1 : \beta > 0$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1

2) Kriteria hipotesis

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan menolak H_1 , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution.
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Pada PT. Cipta Sejati Revolution usia karyawannya cukup beragam begitu pula masa kerja, tingkat pendidikan dan jenis kelamin. Untuk jelasnya dapat dilihat pada penjelasan tiap karakteristik responden melalui penjelasan dibawah ini :

a. Berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan yang ada pada PT. Cipta Sejati Revolution dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	33	80,49
2	Perempuan	8	19,51
Jumlah		41	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 6 diatas, maka diperoleh data bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah responden 33 orang atau 80,49%. Berdasarkan hal tersebut disebabkan karena lebih banyak pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan fisik dan

berat sehingga perusahaan lebih mengutamakan kinerja laki-laki dibandingkan kinerja perempuan pada karyawan yang bekerja pada PT Cipta Sejati Revolution.

Adapun karakteristik berdasarkan masa kerja karyawan yang ada pada PT.

Cipta Sejati Revolution dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7 : Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	1-3	17	41,46
2	4 -7	20	48,78
3	8 - 12	4	9,76
Jumlah		41	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka diperoleh data bahwa lebih banyak jumlah karyawan yang bekerja masa kerja 4-7 tahun sebanyak 20 orang responden dengan persentasenya 48,78%. Berdasarkan hal tersebut disebabkan karena PT. Cipta Sejati Revolution terdapat sistem kontrak kerja dalam mempekerjakan karyawannya sehingga

lebih banyak terdapat karyawan kontrak dibandingkan karyawan tetap.

b. Berdasarkan tingkat pendidikan

Adapun karakteristik tingkat pendidikan karyawan yang ada pada PT. Cipta Sejati Revolution dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8 : Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	31	75,61
2	D3	4	9,76
3	S1	6	14,63
Jumlah		41	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka diperoleh data bahwa lebih banyak jumlah karyawan yang bekerja dengan latar belakang pendidikan terakhir SMA/SMK sederajat sebanyak 31 orang responden dengan persentasenya sebesar 75,61%. Berdasarkan hal tersebut disebabkan karena pekerjaan yang ada diperusahaan tersebut lebih banyak dibutuhkan pada bagian lapangan

dan beberapa karyawan yang diterima bekerja pernah menjalani prakerin/magang PT. Cipta Sejati Revolution.

c. Berdasarkan tingkat usia

Adapun karakteristik berdasarkan tingkat usia karyawan yang ada pada PT. Cipta Sejati Revolution dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 9 : Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia

No.	Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	19-26	17	41,46
2	27-35	18	43,90
3	36-50	6	14,64
Jumlah		41	100

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka diperoleh data bahwa lebih banyak karyawan yang bekerja pada usia 27-35 tahun sebanyak 18 orang responden dengan persentasenya sebesar 43,90%. Berdasarkan hal tersebut dilihat dari segi umur bahwa PT. Cipta Sejati Revolution rata-rata lebih menginginkan usia yang cukup produktif dikarenakan perusahaan menganggap diusia mereka yang terbilang cukup dewasa dan sangat aktif

di dalam mengerjakan tugas yang ada diperusahaan.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen Pada PT. Cipta Sejati Revolution

Berikut akan disajikan rekapitulasi tanggapan responden terhadap kusioner mengenai rekrutmen pada PT. Cipta Sejati Revolution. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

Tabel 10 : Kriteria skor Rekrutmen

No	Item Pertanyaan	Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor ideal	(%)	Kriteria	
		SB	B	C	KB	T B					
		5	4	3	2	1					
1	Perusahaan menentukan keahlian sebagai kualifikasi utama dalam proses rekrutmen karyawan	F	2	34	15	0	0	161	205	78,54	B
		S	10	136	15	0	0				
2	Dalam proses rekrutmen karyawan, perusahaan cenderung akan memilih calon karyawan yang	F	8	18	11	4	0	153	205	74,63	B
		S	40	72	33	8	0				

	memiliki pengalaman kerja											
3	Perusahaan menentukan batas usia bagi calon karyawan dalam melaksanakan proses rekrutmen	F	7	17	17	0	0	154	205	75,12	B	
		S	35	68	51	0	0					
4	Perusahaan menentukan jenis kelamin bagi calon karyawan untuk kebutuhan jabatan tertentu dalam melaksanakan proses rekrutmen	F	7	18	16	0	0	155	205	75,61	B	
		S	60	48	18	0	0					
5	Dalam proses rekrutmen karyawan, tingkat pendidikan menjadi penentu posisi yang layak bagi calon karyawan	F	13	23	5	0	0	172	205	83,90	SB	
		S	65	92	15	0	0					
6	Kondisi fisik seorang calon karyawan dapat menjadi penilaian penting dalam proses rekrutmen perusahaan	F	10	21	5	5	0	159	205	77,56	B	
		S	50	84	15	10	0					

Lanjutan tabel 10

7	Dalam proses rekrutmen karyawan, tampang menjadi penilaian penting bagi perusahaan untuk kebutuhan jabatan tertentu	F	3	22	13	3	0	148	205	72,20	B
		S	15	88	39	6	0				

8	Bakat yang dimiliki seorang calon karyawan dapat menjadi penilaian penting dalam proses rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan	F	7	18	16	0	0	155	205	75,61	B
		S	35	72	48	0	0				
9	Dalam proses rekrutmen karyawan, temperamen menjadi penilaian bagi perusahaan untuk kebutuhan jabatan tertentu	F	3	21	17	0	0	150	205	73,17	B
		S	15	84	51	0	0				
10	Dalam proses rekrutmen karyawan, karakter yang dimiliki pelamar menjadi penentu posisi yang layak bagi calon karyawan	F	2	21	18	0	0	148	205	72,20	B
		S	10	84	54	0	0				
Jumlah								155	205	75,8	B

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat penjelasan dari tiap jawaban yang diberikan responden tentang rekrutmen, sebagai berikut:

1. Pernyataan pertama yaitu sebanyak 2 responden menjawab sangat baik, 34 responden menjawab baik, 15 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 168, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 78,54 dengan kriteria baik.
2. Pernyataan kedua yaitu sebanyak 8 responden menjawab sangat baik, 18 responden menjawab baik, 11 responden menjawab cukup baik, dan 4 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 153, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 74,63 dengan kriteria baik.
3. Pernyataan ketiga yaitu sebanyak 7 responden menjawab sangat baik, 17 responden menjawab baik, 17 responden menjawab cukup baik, dan

- 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 154, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 75,12 dengan kriteria baik.
4. Pernyataan keempat yaitu sebanyak 7 responden menjawab sangat baik, 18 responden menjawab baik, 16 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 155, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 75,61 dengan kriteria baik.
 5. Pernyataan kelima yaitu sebanyak 13 responden menjawab sangat baik, 23 responden menjawab baik, 5 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 172, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 83,90 dengan kriteria sangat baik.
 6. Pernyataan keenam yaitu sebanyak 10 responden menjawab sangat baik, 21 responden menjawab baik, 5 responden menjawab cukup baik, dan 5 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 159, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 77,56 dengan kriteria baik.
 7. Pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 3 responden menjawab sangat baik, 22 responden menjawab baik, 13 responden menjawab cukup baik, dan 3 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual

- 148, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 72,20 dengan kriteria baik.
8. Pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 7 responden menjawab sangat baik, 18 responden menjawab baik, 16 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 155, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 75,61 dengan kriteria baik.
 9. Pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 3 responden menjawab sangat baik, 21 responden menjawab baik, 17 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 150, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 73,17 dengan kriteria baik.
 10. Pernyataan terakhir yaitu sebanyak 2 responden menjawab sangat baik 21 responden menjawab baik, 18 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 148, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 72,20 dengan kriteria baik.

Dapat diketahui bahwa pengaruh rekrutmen terhadap karyawan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Persentase} &= \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor ideal} \times \text{Jumlah Pernyataan} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\
 \text{Persentase} (\%) &= \frac{1555}{5 \times 10 \times 41} \times 100\% \\
 \text{Persentase} (\%) &= \frac{1555}{2050} \times 100\%
 \end{aligned}$$

Persentase (%) = 75,85%

Dari hasil perhitungan yang telah dirumuskan diatas menunjukkan bahwa pencapaian persentase sebesar 75,85%, bila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yakni antara 61-80% maka dalam hal ini deskriptif rekrutmen pada PT. Cipta Sejati Revolution adalah termasuk dalam kriteria baik.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sejati Revolution

Adapun analisis deskriptif kinerja karyawan tentang skor dan persentase tingkat tanggapan responden atas jawaban dari kuesioner yang disebarkan yaitu pengaruh kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 11 : Kriteria skor kinerja

No	Item Pertanyaan	Tanggapan responden					Skor Aktual	Skor ideal	(%)	Kriteria	
		SB	B	C	KB	T B					
		5	4	3	2	1					
1	Dengan rekrutmen yang tepat membuat karyawan bersedia membela perusahaannya dan setia terhadap pekerjaannya	F	3	27	11	0	0	156	205	76,10	B
		S	15	108	33	0	0				
2	Dengan rekrutmen yang tepat membuat prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik terhadap kualitas kerjanya	F	9	19	13	0	0	160	205	78,05	B
		S	45	76	39	0	0				
3	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan	F	9	25	7	0	0	166	205	80,98	B
		S	45	100	21	0	0				

4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi dan aturan yang berlaku diterapkan oleh perusahaan	F	2	20	19	0	0	147	205	71,71	B
		S	10	80	57	0	0				
5	Dengan rekrutmen yang tepat membuat kreativitas karyawan meningkat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan	F	9	20	12	0	0	161	205	78,54	B
		S	45	80	36	0	0				
6	Saya memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan sesama karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan	F	11	25	5	0	0	170	205	82,93	SB
		S	55	100	15	0	0				
7	saya mampu mempengaruhi orang lain dalam bekerja dan selalu memotivasi dengan karyawan lain	F	11	16	14	0	0	161	205	78,54	B
		S	55	64	42	0	0				

Lanjutan tabel 11

8	Dengan rekrutmen yang tepat membuat prakarsa karyawan meningkat dalam	F	9	22	10	0	0	163	205	79,51	B
		S	45	88	30	0	0				

	menyelesaikan pekerjaannya										
9	Dengan rekrutmen yang tepat karyawan dapat dilibatkan dalam penyusunan pengambilan keputusan Bersama perusahaan	F	4	25	1 2	0	0	156	205	76,10	B
		S	2 0	10 0	3 6	0	0				
10	Saya memiliki kepribadian yang baik dan mengutamakan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas dibebankan oleh perusahaan	F	9	22	1 0	0	0	163	205	79,51	B
		S	4 5	88	3 0	0	0				
Jumlah								160 3	205 0	78,20	B

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat penjelasan dari tiap jawaban yang diberikan responden pada PT. Cipta Sejati Revolution tentang kinerja sebagai berikut :

1. Pernyataan pertama yaitu sebanyak 3 responden menjawab sangat baik, 27 responden menjawab baik, 11 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 156, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 76,10 dengan kriteria baik.
2. Pernyataan kedua yaitu sebanyak 9 responden menjawab sangat baik, 19 responden menjawab baik, 13 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 160, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 78,05 dengan kriteria baik.
3. Pernyataan ketiga yaitu sebanyak 9 responden menjawab sangat baik, 25 responden menjawab baik, 7 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 166, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 80,97 dengan kriteria baik.

- maka persentasenya adalah 80,96 dengan kriteria baik.
4. Pernyataan keempat yaitu sebanyak 2 responden menjawab sangat baik, 20 responden menjawab baik, 19 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 147, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 71,71 dengan kriteria baik.
 5. Pernyataan kelima yaitu sebanyak 9 responden menjawab baik, 20 responden menjawab cukup baik, dan 12 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 161, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 78,54 dengan kriteria baik.
 6. Pernyataan keenam yaitu sebanyak 11 responden menjawab sangat baik, 25 responden menjawab baik, 5 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 170, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 82,93 dengan kriteria sangat baik.
 7. Pernyataan ketujuh yaitu sebanyak 11 responden menjawab sangat baik, 16 responden menjawab baik, 14 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 161, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 78,54 dengan kriteria baik.
 8. Pernyataan kedelapan yaitu sebanyak 9 responden menjawab sangat baik, 22 responden menjawab baik, 10 responden menjawab cukup baik, dan

- 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 163, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 79,51 dengan kriteria baik.
9. Pernyataan kesembilan yaitu sebanyak 4 responden menjawab sangat baik, 25 responden menjawab baik, 12 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 156, dibagi skor ideal 205 dikali 100%, maka persentasenya adalah 76,10 dengan kriteria baik.
10. Pernyataan terakhir yaitu sebanyak 9 responden menjawab sangat baik, 22 responden menjawab baik, 10 responden menjawab cukup baik, dan 0 responden menjawab kurang baik, dengan penjumlahan skor dari perkalian frekuensi, maka skor aktual 205, dibagi skor ideal 150 dikali 100%, maka persentasenya adalah 79,61 dengan kriteria baik.

Dapat diketahui bahwa pengaruh kinerja terhadap karyawan, sebagai berikut:

$$\text{Persentase (\%)} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor ideal} \times \text{Jumlah Pernyataan} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$\text{Persentase (\%)} = \frac{1603}{5 \times 10 \times 41} \times 100\%$$

$$\text{Persentase (\%)} = \frac{1603}{2050} \times 100\%$$

$$\text{Persentase (\%)} = 78,20\%$$

Dari hasil perhitungan yang telah dirumuskan diatas menunjukkan bahwa pencapaian persentase sebesar 78,20%, bila dikaitkan dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya yakni antara 61-80% maka dalam hal ini deskriptif kinerja karyawan PT. Cipta Sejati Revolution adalah termasuk dalam kriteria baik.

4.5 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Sejati Revolution

Bentuk persamaan yang dipakai untuk menentukan sifat antara rekrutmen dan kinerja karyawan adalah regresi sederhana. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang ada, dimana regresi pada dasarnya adalah mencari suatu persamaan pengetahuan tentang suatu variabel dapat digunakan untuk memperkirakan variabel lainnya.

Dalam hal ini, rekrutmen dianggap sebagai variabel yang mempengaruhi dan kinerja karyawan dianggap variabel yang dipengaruhi. Berikut ini untuk mengetahui pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel penolong perhitungan yang selanjutnya digunakan sebagai acuan untuk menyelesaikan metode regresi linier sederhana.

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) adalah 41 orang. presisi/batas ketelitian ditetapkan 5% seluruh populasi dijadikan sampel.

Tabel 12: Tabel penolong X dan Y

Responden	Rekrutmen		Kinerja Karyawan		XY
	X	X ²	Y	Y ²	
1	36	1296	39	1521	1404
2	36	1296	38	1444	1368
3	36	1296	38	1444	1368
4	40	1600	40	1600	1600
5	37	1369	39	1521	1443
6	36	1296	35	1225	1260
7	38	1444	40	1600	1520
8	35	1225	38	1444	1330
9	39	1521	41	1681	1599
10	38	1444	40	1600	1520
11	37	1369	39	1521	1443
12	39	1521	40	1600	1560
13	37	1369	38	1444	1406
14	39	1521	39	1521	1521
15	39	1521	41	1681	1599
16	38	1444	40	1600	1520
17	39	1521	40	1600	1560
18	39	1521	40	1600	1560
19	37	1369	38	1444	1406
20	37	1369	40	1600	1480
21	39	1521	39	1521	1521
22	39	1521	37	1369	1443
23	40	1600	41	1681	1640
24	42	1764	40	1600	1680

25	34	1156	37	1369	1258
26	35	1225	41	1681	1435
27	42	1764	40	1600	1680

Lanjutan tabel 11

28	39	1521	40	1600	1560
29	38	1444	40	1600	1520
30	35	1225	38	1444	1330
31	39	1521	39	1521	1521
32	36	1296	38	1444	1368
33	40	1600	36	1296	1440
34	38	1444	38	1444	1444
35	37	1369	38	1444	1406
36	39	1521	39	1521	1521
37	40	1600	41	1681	1640
38	37	1369	38	1444	1406
39	39	1521	42	1764	1638
40	38	1444	39	1521	1482
41	37	1369	39	1521	1443
Jumlah	1555	59107	1603	62757	60843

Sumber : Data diolah, 2021

1. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana adalah metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang ada yaitu dalam penelitian ini adalah variabel rekrutmen dan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel penolong perhitungan hasil kuesioner diatas, maka nilai b dapat dihitung sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum xy - \sum X \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{41(60843) - (1555)(1603)}{41(59107) - (1555)^2}$$

$$b = \frac{2494563 - 2492665}{2423387 - 2418025}$$

$$b = \frac{1898}{5362}$$

$$b = 0,35$$

Sedangkan nilai a dapat dihitung sebagai berikut;

$$a = \frac{\sum y - b \sum X}{n}$$

$$a = \frac{1603 - (0,35)(1555)}{41}$$

$$a = \frac{1603 - 544,25}{41}$$

$$a = 25,82$$

Dari perhitungan diatas, maka persamaan regresi linear sederhana antara variabel x dan y adalah ;

$$Y = a + bx$$

$$Y = 25,82 + 0,35x$$

Persamaan linear sederhana diatas menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution yaitu setiap perubahan sebesar 1 satuan maka diharapkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,35. Nilai intersep atau konstanta sebesar 25,82 yang artinya tanpa adanya variabel rekrutmen (X=0), maka kinerja karyawan PT. Cipta Sejati Revolution adalah 25,82.

2. Koefisien korelasi

Dari hasil tabulasi sebelumnya, perhitungan kuesioner untuk mencari keterkaitan antara variabel rekrutmen dan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada rumus berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

r : koefisien korelasi
 $\sum XY$: jumlah hasil kali skor X dan Y
 $\sum X$: jumlah skor X
 $\sum Y$: jumlah skor Y
 $\sum X^2$: jumlah kuadrat skor X
 $\sum Y^2$: jumlah kuadrat skor Y
 n : jumlah sampel penelitian

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r = \frac{41(60843) - (1555)(1603)}{\sqrt{\{41(59107) - (1555)^2\} \{41(62757) - (1603)^2\}}}$$

$$r = \frac{2494563 - 2492665}{\sqrt{\{2423387 - 2418025\} \{2573037 - 2569609\}}}$$

$$r = \frac{1898}{\sqrt{\{5362\} \{3428\}}}$$

$$r = \frac{1898}{4287,29}$$

$$r = 0,44$$

Dari perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa hubungan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan adalah positif, yaitu 0.44 yang berada dalam kategori sedang. Hal ini sesuai dengan interpretasi nilai r, dimana persentase keeratan berada pada nilai antara 0,40%- 0,599%.

3. Koefisien determinasi

Adapun untuk mengetahui besarnya (%) pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan nilai sebagai berikut :

$$r^2 = r x r$$

Keterangan:

KD (r^2) : koefisien determinasi

r : koefisien korelasi sederhana

$$r^2 = r \times r$$

$$r^2 = (0,44 \times 0,44)$$

$$r^2 = 0,1936$$

Ini berarti bahwa hubungan antara rekrutmen dengan kinerja sebesar 0.1936 atau 19,36%, sedangkan 80,64% adalah variabel yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, semangat kerja, dan lainnya.

1. Uji t hitung

Untuk membuktikan signifikan atau tidak signifikan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan pengujian terhadap koefisien tersebut apakah dapat diterima atau tidak dengan menggunakan uji t hitung, dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut :

a. Formula hipotesisnya

- $H_0 : \beta \leq 0$ maka H_0 diterima dan menolak H_1
- $H_1 : \beta > 0$ maka H_0 ditolak dan menerima H_1

- b. Menentukan nilai t - tabel pada nilai alfa (α) = 0,05 dengan df = (n-k) df = 41 - 2 = 39 (1,685) (tabel distribusi t))
- c. Perhitungan t - hitung dengan rumus yang akan digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

- t : nilai t hitung
- r : koefisien korelasi
- n : jumlah responden
- r^2 : koefisien determinasi

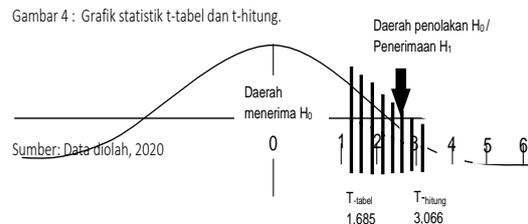
$$t = \frac{0,44 \sqrt{41-2}}{\sqrt{(1-0,1936)}}$$

$$t = \frac{2,747}{\sqrt{0,8064}}$$

$$t = \frac{2,747}{0,897}$$

$$t = 3,066$$

Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,066 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,685 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,066 > 1,685) sehingga hipotesis yang dikemukakan yakni diduga bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk penjelasan hasil perhitungan uji t-hitung untuk mencari pengaruh kedua variabel, maka dijelaskan melalui gambar di bawah ini :



Dari pengujian koefisien korelasi diatas, maka dapat dilihat bahwa apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,066 > 1,685) maka H_1 ditolak dan menerima H_0 . Dengan demikian, pihak PT. Cipta Sejati Revolution hendaknya memperhatikan faktor yang sangat penting dalam kinerja karyawan termasuk adanya perhatian terhadap rekrutmen.

Penelitian ini diperkuat dengan adanya teori yang dikemukakan oleh Marwansyah (2016:107) “pelaksanaan rekrutmen yang efektif akan menarik calon karyawan yang kompeten, maka kinerja karyawan yang berada dalam perusahaan akan semakin meningkat karena akan saling mempengaruhi satu sama lain dalam melakukan aktivitas pekerjaan diperusahaan”. Artinya jika rekrutmen meningkat, maka kinerja karyawan juga akan menguat, demikian pula sebaliknya jika rekrutmen yang dilaksanakan kurang efektif, maka kinerja

karyawan juga akan melemah. Jadi hubungan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan sangat kuat.

Hasil penelitian ini pula didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti ditempat dan waktu yang berbeda sebagai berikut:

1. Hasyem (2016) dengan judul pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Hasamitra Kota Makassar dengan hasil penelitian rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis persamaan regresi sederhana $Y=19+0,56X$ dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($6,001 > 1,701$)
2. Iswanto, (2017) dengan judul Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Maruki International Indonesia Cabang Makassar dengan hasil penelitian rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil persamaan regresi sederhana $Y=25+0,40X$ dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($2,738 > 1,678$)
3. Saputra (2017) dengan judul pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar dengan hasil penelitian rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil persamaan regresi berganda $Y=5,178+0,621X_1+0,632X_2$ dengan nilai t hitung lebih besar nilai t tabel ($5,975 > 1,660$)
4. Iskandar (2018) dengan judul Pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara udara Sultan Muda Banda Aceh dengan hasil

penelitian Rekrutmen karyawan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan hasil persamaan regresi sederhana $Y=10,057+0,552X$ dengan nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($6,893 > 1,664$).

5. Rahim, Ruslan & Nur (2018) dengan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Makassar dengan hasil penelitian Proses Rekrutmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil regresi berganda $Y=6,959+0,134X_1+0,629X_2+e$ dengan nilai t hitung lebih rendah daripada nilai t tabel ($1,316 < 1,984$)

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Sejati Revolution adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Cipta Sejati Revolution dibuktikan dengan hasil persamaan analisis regresi sederhana yakni $Y=25,82+0,35X$, kemudian hasil dari persamaan korelasi didapatkan yakni 0,44 dan hasil dari koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,1936 atau 19,35%, dan setelah melakukan perhitungan uji t didapatkan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,066 > 1,685$) maka H_0 ditolak dan menerima H_1 . dengan demikian hipotesis pada penelitian ini terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran atau masukan bagi perusahaan PT. Cipta Sejati Revolution yaitu sebagai berikut:

1. PT. Cipta Sejati Revolution yang perlu ditingkatkan adalah dalam proses rekrutmen karyawan, tingkat pendidikan menjadi penentu posisi yang layak bagi calon karyawan sehingga sistem rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan akan memunculkan kinerja karyawan yang berkualitas.
2. PT. Cipta Sejati Revolution yang perlu ditingkatkan adalah kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus sesuai intruksi dan aturan yang berlaku diterapkan oleh perusahaan sehingga karyawan sehingga dapat bekerja dengan tenang dan aman.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro., Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Gava Media, Yogyakarta.
- Fatimah. Cut N.R (2019). *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Sumatra Utara*, Skripsi Universitas Medan Area Dalam <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/10984>, 10 Juni 2021.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasyem, Muh hariyanto. (2016). *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Hasamitra Kota Makassar*. Skripsi Stie Tri Dharma Nusantara, Makassar.
- Iskandar, Yusmaniarti (2018). *Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja pada PT. Angkasa II (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh*, Skripsi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Dalam <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/3518/2/Yusmaniarti.pdf>, 07 Agustus 2020.
- Iswanto, Chandra. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maruki Internasional Indonesia Cabang Makassar*. Skripsi Stie Tri Dharma Nusantara, Makassar.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Ke-4. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. CV Budi Utama, Yogyakarta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Priansa, Donni Juni (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Alfabeta, Bandung.
- Rahmat, dkk. (2018). *Kinerja Instrumen dan Pengukuran*. Rizky Artha Muia, Kalimantan Selatan.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. PT. Umitoha, Makassar.
- Rahim., Ruslan., Nur., (2018)., *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Primatama Cab. Makassar*, Jurnal Riset Edisi 22 Volume 4 No. 002 Dalam <http://www.economicbosowa.uni-bos.id/index.php/eb/article/view/153>, 07 Agustus 2020.

- Samsudin, Sadili. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga, Pustaka Setia, Bandung.
- Saputra. N.I (2017). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada BNI KCU Makassar*, Skripsi UIN Alauddin Makassar Dalam <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12115/> . 07 Agustus 2020
- Sinambela, Litjan Poltak (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sumual, T.E.M.S., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. CV R.A De.Rozarie, Surabaya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-26. Alfabeta, Bandung.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke-28. Alfabeta, Bandung.
- Tirawati, A. DEA. (2012). *Analisis Pengaruh Sumber Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Devisi Perseorangan Kantor Cabang Wlingi-Blitar)*. Skripsi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang : tidak dipublikasikan.