

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. KINGFOOD BEKASI

Rillopan Budi Ardhi Yanto¹, Vera Sylvia Saragi Sitio²

Mahasiswa dan Dosen Manajemen Unsurya

¹rillopan@gmail.com, ²vera.tioe89@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi yang berjumlah 215 karyawan, kemudian diambil sampel dengan rumus slovin sehingga diperoleh sebanyak 140 karyawan, Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling, simple random sampling di mana peneliti memberikan peluang yang sama bagi seluruh karyawan untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan variabel rekrutmen, seleksi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 58,3% kinerja dipengaruhi oleh rekrutmen, seleksi dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 41.7% dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Rekrutmen; Seleksi; Motivasi; Kinerja

PENDAHULUAN

PT. Kingfood Bekasi adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri berupa produksi pengolahan makanan. Produk makanan yang dihasilkan oleh PT. Kingfood Bekasi adalah sosis, bakso, corned beef, rolade beef serta burger beef. PT. Kingfood Bekasi telah menghasilkan produk-produk premium yang lezat, sehat, dan terjamin kualitasnya dengan pemilihan bahan-bahan dasar, proses produksi, uji mutu, dan pengawasan serta penyimpanan yang berstandar nasional Indonesia, produk lebih terjamin dan juga halal untuk dikonsumsi. Bagian produksi PT. Kingfood Bekasi sangat memerlukan sumber daya yang berkualitas serta memiliki karyawan yang memiliki hasil kinerja tinggi. Manajemen PT. Kingfood Bekasi dalam menentukan kinerja karyawan melalui penilaian kinerja karyawan dengan kategori sasaran kerja individu, keterampilan kunci dan kompetensi. Sasaran kerja individu adalah pernyataan singkat yang menggambarkan sasaran kerja masing masing individu sesuai dengan tugasnya dan sasaran yang diturunkan dari target kinerja perusahaan, sedangkan keterampilan kunci adalah keahlian yang dibutuhkan seorang

pegawai sebagai penunjang dalam pencapaian sasaran kerja/tugas utama. Adapun contoh keterampilan kunci meliputi ketelitian, kedisiplinan, pengetahuan tentang standar produk, kecekatan dalam bekerja dan diperlihatkan oleh pegawai dengan kinerja yang menonjol serta dengan hasil yang lebih baik.

Rekrutmen karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012 : 65). PT. Kingfood Bekasi mempunyai kebijakan dapat merekrut karyawan dari rekomendasi karyawan yang sudah bekerja di PT. Kingfood Bekasi terlebih dahulu kemudian apabila perusahaan membutuhkan karyawan yang banyak setelah itu PT. Kingfood Bekasi akan membuat pengumuman lowongan dengan iklan yang dipasang di depan kantor serta melalui media sosial. Dikarenakan setiap bulannya terdapat karyawan yang mengundurkan diri, dipindahkan ke bagian lain atau naik jabatan serta terdapat karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sehingga PT. Kingfood Bekasi memiliki perencanaan rekrutmen karyawan yang harus terealisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi yang memiliki efek besar didalam kinerja karyawan (Mahmood et al., 2014 : 35). Proses seleksi sangat penting didalam perusahaan. Bagian manajemen sumber daya manusia harus membantu dan dapat mencari sumber daya manusia yang cocok dan sesuai yang dapat membantu perusahaan dengan kualitas kinerja yang terbaik. PT. Kingfood Bekasi memiliki kebijakan melakukan proses seleksi dengan cara pengiriman lamaran kerja dan apabila berkas sudah memenuhi persyaratan maka akan dilakukan beberapa tes seleksi terlebih dahulu kemudian langsung wawancara oleh bagian Human Resource Management PT. Kingfood Bekasi sehingga akan tersaring apakah calon karyawan tersebut memenuhi target nilai yang dibutuhkan atau tidak. Menurut informasi dari manajemen PT. Kingfood Bekasi seluruh pelamar yang mengajukan lamaran ke Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi merupakan lulusan SMA/SMK/MA/Sederajat, namun banyak pelamar yang memiliki keahlian akademik di luar bidang produksi dan banyak pula pelamar yang belum memiliki pengalaman di bidang produksi makanan.

Selain proses rekrutmen karyawan dan seleksi karyawan yang baik faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi kepada tujuan individu

dalam mencapai rasa puas. Sehingga nantinya individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja akan melampaui harapan kinerja kerja mereka. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan mendorong diri karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Hal tersebutlah yang nantinya akan berpengaruh dan mendorong kinerja pegawai ke arah yang lebih baik (Mangkunegara, 2011 : 93). Jika upah yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya, namun upah yang rendah merupakan penyebab motivasi karyawan menjadi rendah (Hasibuan, 2011 : 121). Berikut ini merupakan data gaji karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi Tahun 2019 Semester II beserta data Gaji UMK (Upah Minimum Kota) Kota Bekasi sesuai PP Nomor 78/2015.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Hasibuan, 2011 : 105).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2011 : 2).

Kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Sumarsih, 2017 : 4).

2. Definisi Rekrutmen

Rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan (Mardianto, 2014 : 8).

Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Rivai, 2013 : 58).

Rekrutmen karyawan adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. "Mencari" yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. "Mempengaruhi" adalah

menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media masa dan atau melalui para karyawan yang telah ada (Hasibuan, 2011 : 174).

3. Definisi Seleksi

Seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Artinya untuk memilih karyawan yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan diperlukan tahap-tahap seleksi. Dengan terpilihnya karyawan setelah melalui proses seleksi, maka akan didapat tenaga kerja yang mau dan mampu untuk bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya. Proses seleksi juga akan memperoleh karyawan yang akan mematuhi aturan dan loyal terhadap perusahaan (Kasmir, 2016 : 101).

Seleksi adalah serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar di terima dilaksanakan (Sunyoto, 2012 : 108). Seleksi karyawan merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora, 2014 : 202).

4. Dimensi kinerja terdiri dari (Edison et al., 2016 : 195) :

- a. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas. Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
- d. Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

5. Dimensi yang berasal dari hasil analisis konfirmasi faktor variabel rekrutmen karyawan (Wibowo & Alhalim, 2018 : 135) yaitu :

- a. Perencanaan. Target rekrutmen jumlah pelamar yang dapat mengikuti proses rekrutmen dan target karyawan yang akan direkrut dan mengisi posisi yang kosong dalam suatu perusahaan.
- b. Waktu Pelaksanaan. Efisiensi waktu dalam pelaksanaan rekrutmen.

- c. Kendala Rekrutmen. Beberapa kebijaksanaan yang mungkin menjadi kendala dalam proses rekrutmen antara lain kebijakan perusahaan, metode rekrutmen dan kondisi lingkungan eksternal.
- d. Seleksi memiliki beberapa dimensi yaitu prosedur seleksi yang merupakan proses-proses seleksi yang meliputi wawancara pendahuluan, pengisian formulir lamaran, wawancara, tes seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang, pemeriksaan fisik, wawancara dengan penyelia (Simamora, 2014 : 203).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009 : 67). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistika yang digunakan untuk menguji variabel (X) terhadap variabel (Y).

Penelitian dilakukan di kantor dan gudang produksi PT. Kingfood Bekasi yang beralamat di Jalan Mawar Raya No. 8 RT. 003 020 Kelurahan Jatirahayu Kec. Pondok Melati, Kota Bekasi, Jawa Barat, Indonesia dan waktu penelitian ini adalah mulai Bulan Agustus 2018 sampai dengan September 2020.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi sebanyak 215 Karyawan Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebanyak 140 karyawan, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling ; simple random sampling, di mana peneliti memberikan peluang yang sama bagi seluruh karyawan untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Variabel yang akan diteliti tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi. Di mana variabel yang diteliti sebagai berikut :

1. Variabel dependen :

Kinerja (Y) : Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya diukur dengan Dimensi Kinerja : Kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu. Indikator Kinerja : Jumlah yang dihasilkan, jumlah aktivitas atau tugas yang dilaksanakan, mutu yang dihasilkan, ketaatan dalam prosedur, disiplin dan ketepatan waktu penyelesaian kegiatan.

2. Variabel Independen:

- a. Rekrutmen (X1) : Rekrutmen adalah usaha untuk mencari, menemukan, menarik dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada di bagian produksi PT. Kingfood Bekasi sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi diukur dengan Dimensi Rekrutmen : Dasar rekrutmen, sumber rekrutmen dan metode rekrutmen. Indikator Rekrutmen : Spesifikasi pekerjaan, kebutuhan perusahaan, sumber internal, sumber eksternal, sumber terbuka dan sumber tertutup.
- b. Seleksi (X2) : Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di bagian produksi PT. Kingfood Bekasi diukur dengan Dimensi Seleksi : Prosedur seleksi karyawan dan kualifikasi seleksi karyawan. Indikator Seleksi : Pengisian formulir lamaran, tes seleksi dan tes wawancara kemudian ditentukan kualifikasi seleksi yang terdiri dari keahlian, keadaan fisik, pengalaman dan pendidikan.
- c. Motivasi (X3) : Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya diukur dengan Dimensi Motivasi : Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator Motivasi : Gaji yang layak, pemberian fasilitas, fasilitas keamanan, keselamatan kerja, komunikasi yang baik antar karyawan, dihormati atas prestasi yang dimiliki serta pelatihan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan angket atau kuesioner sebanyak 140 responden. Jumlah kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 140 eksemplar. Setelah dilakukan verifikasi, dari 140 kuesioner yang terkumpul ternyata semua item pernyataan-pernyataan diisi dengan lengkap. Dengan demikian kuesioner yang berjumlah 140 eksemplar tersebut seluruhnya dapat diolah.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 121 responden atau 86,4%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 19 responden atau 13,6% dan tidak ada yang berusia 41-50 tahun. Dengan demikian karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi sebagian besar berusia antara 20 -30 tahun sebanyak 121 responden dengan persentase sebesar 86,4% tingginya presentase karyawan yang rentang usianya 20 tahun – 30 tahun dikarenakan pada usia tersebut karyawan cenderung lebih produktif dalam bekerja sesuai dengan yang dibutuhkan pada bagian produksi PT. Kingfood Bekasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 91 responden atau sebesar 65% dan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 49 responden atau sebesar 35%. Dengan demikian mayoritas karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 91 karyawan dengan persentase sebesar 65% kondisi ini disebabkan karena pada bagian produksi lebih mengutamakan fisik yang lebih dominan dimiliki oleh laki laki.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa jumlah responden yang bekerja selama 1–5 tahun sebanyak 117 responden atau 83,6 %, yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 21 responden atau 15 %, yang bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 2 responden atau 1,4 %. Dengan demikian sebagian besar karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi memiliki masa 1-5 tahun sebanyak 117 karyawan dengan persentase sebesar 83,6 % hal ini disebabkan sebagian besar responden di tempat penelitian memiliki loyalitas yang rendah dan tingkat pengunduran diri (turn over) yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa jumlah responden yang memiliki tanggungan dalam keluarga 1–3 tanggungan sebanyak 68 responden atau 48,3 %, yang memiliki tanggungan dalam keluarga 4–6 tanggungan sebanyak 69 responden atau 49,3 %, dan yang memiliki tanggungan dalam keluarga 7–9 tanggungan sebanyak 3

responden atau 2,1 %. Dengan demikian sebagian besar karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi memiliki tanggungan dalam keluarga 7-9 tanggungan sebanyak 69 karyawan dengan persentase sebesar 49,3 % dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi mayoritas memiliki tanggungan yang cukup banyak serta memiliki kebutuhan yang tinggi.

1. Uji Validitas

Nilai validitas masing-masing butir pernyataan dapat dilihat pada nilai Pearson Coleration masing-masing butir pernyataan. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 30. Maka berdasarkan data perhitungan SPSS koefisien korelasi (r) diketahui bahwa seluruh korelasi item variabel rekrutmen (X1) seleksi (X2) dan motivasi (X3) lebih besar dari rtabel atau 0,361 maka instrumen dinyatakan valid. Begitu pula untuk variabel Y (kinerja karyawan), jika korelasi item variabel Y lebih besar dari rtabel atau 0,361 maka instrumen dinyatakan valid. Pada nilai Pearson Coleration masing-masing butir pernyataan bernilai lebih dari 0,361, dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan valid. Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Karena output keduanya bersamaan muncul.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas untuk kinerja karyawan, rekrutmen karyawan, seleksi karyawan dan motivasi karyawan sebesar 0,836, 0,908, 0,889, dan 0,888 memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dikatakan bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Dasar

Uji Asumsi merupakan syarat dalam melakukan uji statistik parametrik, terdapat 3 uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas (Sugiyono, 2015 : 323).

a. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,200 > 0,05, sehingga dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dapat diketahui nilai pada tabel ANOVA nilai signifikansi sebesar untuk variabel rekrutmen 0,074, variabel seleksi 0,158, dan variabel motivasi 0,142 maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel (X) dengan (Y) adalah linier.

- c. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa diketahui nilai sig. ke tiga variabel $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bervariasi homogeny.

4. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan tahapan yang penting dilakukan dalam proses analisis regresi. Apabila tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat dihasilkan model regresi yang handal sesuai dengan kaidah BLUE (Best Linier Unbiased Estimator), yang dihasilkan model regresi yang tidak bisa dan handal sebagai penaksir (Santoso, 2012 : 271).

- a. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dapat diketahui nilai tolerance sebesar 0,595 dan nilai VIF 1,680 untuk Rekrutmen Karyawan, dan nilai tolerance sebesar 0,237 dan nilai VIF 4,214 untuk Seleksi Karyawan, dan nilai tolerance sebesar 0,279 dan nilai VIF 3,582 untuk Motivasi Karyawan. Diketahui bahwa tidak ada variabel yang nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF melebihi 10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.
- b. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dapat diketahui nilai sig. ke tiga variabel $> 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel Tidak Terjadi Heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = 0 + 1X_1 + 2X_2 + 3X_3 +$$

$$\text{Kinerja} = 3,386 + 0,210 \text{ Rekrutmen} + 0,277 \text{ Seleksi} + 0,452 \text{ Motivasi} + e$$

Dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien konstan sebesar 3,386 yang memiliki arti bahwa jika semua variable independen X_1 (Rekrutmen karyawan), X_2 (Seleksi Karyawan), dan X_3 (Motivasi Karyawan) konstan atau tetap maka Kinerja Karyawan sebesar 3,386.
- b. Koefisien regresi untuk rekrutmen karyawan (b_1) sebesar 0,210 bertanda positif menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel rekrutmen karyawan mengalami kenaikan satu satuan dan menganggap variabel independen lain (seleksi karyawan dan motivasi karyawan) bernilai konstan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,210.

- c. Koefisien regresi untuk seleksi karyawan (b_2) sebesar 0,277 bertanda positif, berarti seleksi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel lain (rekrutmen karyawan dan motivasi karyawan) bernilai konstan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,277.
- d. Koefisien regresi untuk motivasi karyawan (b_3) sebesar 0,452 bertanda positif, berarti motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel lain (rekrutmen karyawan dan seleksi karyawan) bernilai konstan maka variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,452.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Berikut pengujian hipotesis mengenai pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini :

1. Hipotesis 1 :

Dari perhitungan statistik uji t untuk rekrutmen karyawan di atas, $t_{hitung} = 2,492$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,977$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dan nilai signifikan dari variabel rekrutmen karyawan sebesar 0,014 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga pengaruhnya signifikan (H_1 diterima). Maka dapat dinyatakan variabel rekrutmen karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2 :

Dari perhitungan statistik uji t untuk seleksi karyawan di atas, $t_{hitung} = 2,194$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,977$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dan nilai signifikan dari variabel seleksi karyawan sebesar 0,030 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga pengaruhnya signifikan (H_1 diterima). Maka dapat dinyatakan variabel seleksi karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3 :

Dari perhitungan statistik uji t untuk motivasi karyawan di atas, $t_{hitung} = 3,984$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,977$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dan nilai signifikan dari variabel rekrutmen karyawan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga pengaruhnya signifikan (H_1 diterima). Maka dapat dinyatakan variabel motivasi karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Hipotesis Secara Simultan)

Dengan bantuan pengolahan komputer berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh F hitung sebesar 63,453. Sedangkan nilai Ftabel dengan derajat bebas pembilang 3 dan penyebut 136 pada $(0,05)$ sebesar 2,67. Dengan demikian Fhitung $(63,453) > Ftabel (2,67)$, sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen Karyawan (X1), Seleksi Karyawan (X2), dan Motivasi Karyawan (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji R² Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel di atas maka diketahui hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,583 yang artinya Rekrutmen Karyawan (X1), Seleksi Karyawan (X2), dan Motivasi Karyawan (X3) memiliki kontribusi sebesar 58,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 41,7 % dipengaruhi oleh variasi variable-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data secara simultan dapat diketahui bahwa variabel independen yang digunakan yaitu rekrutmen, seleksi dan motivasi yang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi. Hal ini bisa dilihat dari nilai p-value yang lebih kecil dari alpha artinya hipotesis diterima. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 63,453 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,67 atau $(63,453 > 2,67)$, dan dengan melihat nilai p-value, nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 $(0,000 < 0,05)$ kemudian berdasarkan tabel 4. 25 diketahui bahwa hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,583 yang artinya Rekrutmen Karyawan (X1) Seleksi Karyawan (X2) dan Motivasi Karyawan (X3) memiliki kontribusi sebesar 58,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah layak (diterima). Maka perhitungan uji simultan berpengaruh secara signifikan dari variabel independen yaitu rekrutmen, seleksi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila rekrutmen, seleksi dan motivasi semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi. Objek dari penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri berupa produksi

pengolahan makanan dan produk makanan yang dihasilkan oleh PT. Kingfood Bekasi adalah sosis, bakso, corned beef, rolade beef serta burger beef.

Peneliti memfokuskan penelitian pada bagian produksi karena menurut informasi dari pihak manajemen PT. Kingfood Bekasi pada bagian produksi sangat memerlukan sumber daya yang berkualitas sehingga seluruh karyawan bagian produksi harus memiliki hasil kinerja tinggi serta mendapatkan nilai kinerja yang maksimal karena bagian produksi merupakan bagian yang menentukan baik atau buruk nya produk yang dihasilkan oleh PT. Kingfood Bekasi.

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data mengenai tanggapan karyawan pada bagian produksi PT. Kingfood Bekasi mengenai rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan responden sebanyak 140 sampel, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Rekrutmen (X1) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,014 lebih kecil dari 0,050. Semakin baik kualitas rekrutmen karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan dan sebaliknya apabila kualitas rekrutmen karyawan semakin menurun maka semakin menurun pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan, maka dari hasil penelitian, hipotesis diterima.
2. Seleksi (X2) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,030 lebih kecil dari 0,050. Semakin baik seleksi karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan dan sebaliknya apabila seleksi karyawan semakin menurun maka semakin menurun pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan, maka dari hasil penelitian, hipotesis diterima.
3. Motivasi (X3) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,050. Semakin baik motivasi karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan dan sebaliknya apabila motivasi karyawan semakin menurun maka semakin menurun pula kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan, maka dari hasil penelitian, hipotesis diterima.
4. Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) dan motivasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi (Y) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kemudian hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,583 yang artinya Rekrutmen Karyawan (X1) Seleksi Karyawan (X2) dan Motivasi

Karyawan (X3) memiliki kontribusi sebesar 58,3% terhadap Kinerja Karyawan (Y).
maka hipotesis diterima.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini : Bapak Dr. Potler Gultom, S.H., M.M. selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Dr. Sri Yanthy Yosepha, S.Pd., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen. Ibu Vera Sylvia Saragi Sitio, S.P., M.P., M.B.A. selaku Dosen pembimbing. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi. Mama dan Bapak sebagai orang tua tercinta. Seluruh jajaran Pimpinan dan seluruh Karyawan bagian produksi PT. Kingfood Bekasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Arikunto. 2019. *Metodologi Penelitian, Suatu Pengantar Pendidikan*. In Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar. 2011. *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun. 2016. *Human resource: To increasing Indonesian competitiveness on asean economic community*. International Journal of Applied Business and Economic Research.
- Coulter. 2012. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*. Unisma.
- Dr. Kasmir M.M., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Jurnal Ilmiah Pandanaran.
- 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo.

- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mahmood. 2014. *The Impact of Human Resource Management Practices on Employee Performance in Banking Industry of Pakistan*. International Journal of Scientific & Technology Research.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardianto. 2014. *Human resource management*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2012. *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia*. In *Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia Edisi 9*. Pengaruh Hrm.
- Suyadi Prawirosentono 2018. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama*. Yogyakarta; BPFE.
- Raharjo, S. 2014. *Cara Melakukan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS*.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Santoso. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi 2.
- Sudjana. 2005. *Sudjana*. In *Metode statistika*.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- 2014. *Teknik Pengumpulan Data*. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- 2015. *Metode Penelitian*. *Metode Penelitian*.
- Suliyanto. 2011. *Analisis Regresi Berganda*. In *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*.
- Sumardi. 2014. *Metode penelitian*. *Metode Penelitian*.
- Sumarsih. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.

Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).

Tanzeh. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya*. Akademia Pustaka.

Umar, H. 2008. *Metode penelitian untuk penelitian skripsi dan tesis*. PPM Manajemen.

Wibowo, R., & Alhalim, A. A. 2018. *Teknik Rekrutmen*. JMP Universitas PGRI Semarang.

Zainal, V. R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.