



PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KIARA SAWIT ABADI 1

THE INFLUENCE OF THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT KIARA SAWIT ABADI 1

Mira Udina

miraudina@gmail.com

Netty Laura

nettylaura611@gmail.com

Emerald Tobing

emerald.tobing@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia

Jakarta, Indonesia

Abstrack

Palm oil plantation companies are encountering intense competition in the global market. To effectively engage in this competition, PT Kiara Sawit Abadi must ensure that employee performance is at its peak to realize its business objectives. The recruitment process conducted by PT Kiara Sawit Abadi have a positive impact on employee performance. This is evident from the significance level of 0.005, which is below 0.05, and the calculate t-value of 2.924, surpassing the t-table value of 1.676. Consequently, it can be inferred that the recruitment process affects the performance of employees at PT Kiara Sawit Abadi. Similarly, the selection process administered by PT Kiara Sawit Abadi also significantly and positively influences employee performance. This is demonstrated by the significance level of 0.003, lower than 0.05, and the calculate t-value of 3.087, exceeding the t-table value of 1.676. Thus, it can be deduced that the selection process impacts employee performance at PT Kiara Sawit Abadi. The combined recruitment and selection process exert a positive and notable influence on employee performance at PT Kiara Abadi. This is substantiated by the F Test results, indicating a significance value of $0.001 < 0.05$. Employee performance at PT Kiara Sawit Abadi is influenced by the recruitment process by 55.3% and selection by 56.1%. In conclusion, the variable of selection holds the highest influence on employee performance at PT Kiara Sawit Abadi. PT Kiara Sawit Abadi is encouraged to enhance both the employee recruitment and training process and the selection process to enhance the productivity of its employees.

Keywords: *Recruitment, Selection, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan perkebunan kelapa sawit memerlukan karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi untuk mendukung produktivitas dan pertumbuhan bisnis. Perusahaan perkebunan kelapa sawit dihadapkan pada persaingan yang ketat di *global market*. Untuk dapat bersaing secara efektif, PT Kiara Sawit Abadi perlu memastikan bahwa kinerja karyawan optimal untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan tahap awal dalam membangun tim yang berkualitas. Penelitian ini akan menganalisis sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT Kiara Sawit Abadi mampu menarik dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kinerja karyawan memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan efisiensi perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan.

PT Kiara Sawit Abadi perlu memastikan bahwa investasi yang dilakukan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perlu dipahami sejauh mana efektivitas proses rekrutmen dan seleksi dalam memilih karyawan yang dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Evaluasi terhadap proses rekrutmen dan seleksi akan membantu perusahaan untuk memahami kelemahan dan kelebihan dari metode yang digunakan. Hasil evaluasi ini dapat menjadi landasan untuk melakukan perbaikan dan pembaruan dalam proses rekrutmen dan seleksi agar lebih efektif dan efisien. Dengan memahami latar belakang ini, penelitian ini bertujuan untuk mendalaminya lebih lanjut dan memberikan wawasan yang bermanfaat bagi PT Kiara Sawit Abadi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan proses rekrutmen dan seleksi.

Peneliti telah melakukan pengamatan di PT. Kiara Sawit Abadi 1 dan menemukan isu terkait proses penerimaan karyawan. Perusahaan ini belum melaksanakan seleksi dengan optimal, sehingga beberapa *employee* bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Sebagai contoh, dalam pengamatan peneliti, terdapat kasus di mana seorang Krani Cek Sawit (KCS) seharusnya diisi oleh individu yang minimal telah menempuh pendidikan D3/S1, namun seperti yang peneliti temukan perusahaan tersebut masih menggunakan lulusan SMP/SMA sehingga bekerja tidak sesuai dengan latar belakangnya sehingga tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dengan uraian di atas maka penulis tertarik mengambil judul "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Kiara Sawit Abadi 1.

Berlandaskan latar belakang di atas, maka dari itu rumusan masalah pada penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Kiara Sawit Abadi 1?
2. Bagaimana pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kiara Sawit Abadi 1?
3. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan proses seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kiara Sawit Abadi 1.

II. LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian sumber daya manusia

Human resource merujuk kepada seluruh potensi, keterampilan, pengetahuan, kreativitas, kemampuan, motivasi, dan skill yang dimiliki oleh individu atau kelompok orang di suatu organisasi atau masyarakat. SDM merupakan elemen vital dalam kesuksesan dan keberlangsungan suatu organisasi atau entitas.

Dessler (2016) pada bukunya "*Human Resource Management*" menyatakan bahwa human Resources adalah "karyawan dan potensi karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi."

Snell et al. (2016) dalam bukunya "Managing Human Resources," mendefinisikan sumber daya manusia sebagai "karyawan dan kemampuan yang dimiliki oleh mereka yang membantu organisasi mencapai tujuan dan tujuannya."

Berdasarkan Randito Tribagas Muharram (2023), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen krusial bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama. SDM harus memiliki kesiapan, kompetensi, dan kewaspadaan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi demi mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diartikan bahwa *human Resources* sangat krusial dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama yang harus siap, mampu serta siaga untuk bertanggung jawab terhadap tugas-tugas daripada organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

B. Proses Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Mangkunegara (2017) Rekrutmen adalah rangkaian kegiatan sistematis untuk memperoleh orang-orang yang berkualitas dan potensial untuk mengisi posisi yang ada di organisasi. Proses ini meliputi identifikasi kebutuhan, pengumuman lowongan, seleksi, dan penempatan karyawan.

Sedangkan Hasibuan (2019) menyebutkan Rekrutmen adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik individu yang berpotensi dan memiliki kualitas untuk dipekerjakan di dalamnya. Proses ini meliputi penyusunan dan penyebaran informasi lowongan pekerjaan, seleksi kandidat, hingga penempatan mereka sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Dessler (2016) Rekrutmen adalah aktivitas untuk mencari calon karyawan dengan karakteristik, skills, and experience yang sesuai dengan posisi yang tersedia di organisasi. Proses ini melibatkan penyebaran informasi lowongan pekerjaan, pengumpulan berkas lamaran, seleksi, hingga penempatan karyawan baru.

2. Indikator Rekrutmen

Berikut adalah beberapa indikator kunci dalam proses rekrutmen:

1. Dasar Pemberhentian Pegawai

Penarikan (*recruitment*) adalah kegiatan mencari atau menarik calon tenaga kerja (pelamar) dan mempengaruhi employee untuk mau melamar pekerjaan yang lowong atau lowongan baru.

2. Sumber Penarikan Karyawan

Penarikan karyawan dilakukan saat perusahaan memerlukan tenaga kerja baru, baik karena karyawan yang keluar dari pekerjaannya atau perlu adanya pergeseran staf. Proses perekrutan ini bertujuan untuk mengisi posisi yang kosong.

3. Metode Penarikan Karyawan

a. Metode Tertutup (*Closed Recruitment*): Metode tertutup melibatkan proses rekrutmen yang lebih terbatas dan hanya membuka kesempatan bagi karyawan internal organisasi atau orang-orang yang sudah memiliki koneksi atau hubungan sebelumnya dengan organisasi.

b. Metode Terbuka (*Open Recruitment*): Metode terbuka mencakup proses rekrutmen yang lebih luas dan terbuka bagi masyarakat umum, di mana siapa pun yang memenuhi kriteria dapat mengajukan lamaran. Beberapa ciri dari metode terbuka meliputi:

C. Seleksi

1. Pengertian Seleksi

Menurut Hasibuan (2017) seleksi adalah "suatu proses penyaringan terhadap para pelamar pekerjaan sehingga yang terpilih adalah mereka yang memiliki *qualifications and competencies* yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan."

Menurut Rivai & Basri (2017), seleksi diartikan sebagai "tindakan memilih individu yang dianggap sesuai untuk menempati posisi tertentu di dalam struktur organisasi." Seleksi melibatkan rangkaian langkah khusus yang bertujuan untuk menentukan calon anggota yang akan direkrut Hamali (2018: 50).

Dari beberapa uraian seleksi diatas dapat disimpulkan Proses seleksi karyawan ini penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang berkualitas dan according to company needs , sehingga dapat mencapai tujuan dan visi organisasi dengan lebih efektif

2. Indikator seleksi

Indikator pemilihan menurut Rivai & Sagala (2019), meliputi:

1. Kesehatan

Kesehatan merujuk pada keadaan tubuh, pikiran, dan sosial yang optimal dan tidak hanya terbatas pada absensi penyakit atau ketidaksehatan.

2. Wawancara Evaluasi

Wawancara evaluasi adalah dialog formal yang digunakan untuk mengevaluasi penerimaan calon pekerja.

3. Ujian Tertulis

Tes tertulis adalah bentuk ujian yang menguji *information* atau *knowledge* yang dimiliki oleh calon pekerja, yang harus relevan dengan persyaratan pekerjaan yang akan dijalankan.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Akbar (2018) Kinerja karyawan adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian dari tugas atau pekerjaan yang diberikan. Menurut Macau et al. (2021), kinerja optimal menjadi dambaan bagi seluruh manajemen di setiap organisasi,

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), metode survey dapat dilakukan dalam populasi besar maupun kecil untuk dapat menemukan suatu kejadian yang relatif, maupun hubungan antar variabel dengan cara pengumpulan data melalui pengamatan seperti kuesioner. Kajian penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2023. Waktu penelitian merupakan jadwal pelaksanaan yang menjadi tempat atau lokasi pelaksanaan ini adalah di PT Kiara Sawit Abadi 1. Jl Pararel Desa Sepiluk, Dusun Payung Api, Kecamatan Ketungau Hulu, Kabupaten Sintang, Provinsi Kalimantan Barat.

B. Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi merujuk kepada seluruh elemen yang akan diuji coba yang memiliki karakteristik serupa, termasuk individu dari kelompok, peristiwa, atau objek yang tengah diselidiki. Dalam situasi penelitian ini, populasi mencakup 100 pegawai yang bekerja di PT Kiara Sawit Abadi 1.

C. Sampel

Menurut Arikunto (2015) sampel adalah sejumlah elemen atau unit yang diambil dari populasi untuk diteliti atau diamati, dan hasilnya digunakan sebagai dasar untuk menyimpulkan sesuatu tentang populasi. Sebanyak 50 responden, yang merupakan karyawan PT Kiara Sawit Abadi, menjadi subjek penelitian ini. digunakan

dua teknik sampling yaitu *nonprobability sampling* dan *probability sampling*. Metode simple random sampling digunakan untuk memilih responden secara acak.

D. Defenisi Operasional

1. Rekrutmen adalah serangkaian taktik yang dilakukan oleh organisasi untuk menarik individu yang berpotensi dan memiliki kualitas untuk dipekerjakan di dalamnya.

Indikator rekrutmen :

- 1) Dasar pemberhentian pegawai
 - 2) Sumber penarikan karyawan
 - 3) Metode penarikan karyawan
2. Seleksi adalah "suatu proses penyaringan terhadap para pelamar pekerjaan sehingga yang terpilih adalah mereka yang memiliki *qualifications and competencies* yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan."

Inikator seleksi:

- 1). Tes Kesehatan
 - 2). Tes Wawancara
 - 3). Tes Tertulis
3. Kinerja karyawan adalah "hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan."

Indikator kinerja:

- 1). Kuantitas Kerja
- 2). Tanggung jawab
- 3). Disiplin
- 4). Kerjasama

E. Metode Pengumpulan Data

Paparan Sugiyono (2016:137) data kuantitatif dikelompokkan dengan langkah:

1). Pengamatan (*Observasi*)

Pengamatan yang diadakan langsung dilapangan sesuai paparan Sugiyono (2016:145) yang menyatakan bahwa keseluruhan data akan diketahui bagaimana baik buruknya setelah melaksanakan pemantauan langsung dilapangan tempat diadakan kajian.

2). Kuesioner (*Angket*)

Kuesioner ialah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan menuliskan pernyataan serta membutuhkan jawaban yang absah dari responden untuk menemukan fakta dari tema kajian yang tengah dilaksanakan.

F. Metode Analisis Data

Paparan dari Sugiyono (2017: 244), data yang ditemukan dilapangan menghasilkan beberapa kelompok untuk diadakan analisa dan pemahaman yang memudahkan pembaca untuk mengetahui arti yang disampaikan oleh peneliti.

1). Uji Validitas

Pengujian yang diadakan dengan cara pearson's product moment coefficient r . Ketentuannya ialah angka dalam r hitung $> r$ tebal maka temuannya valid. Kebalikannya ialah pernyataan dalam tingkatan valid. Kelayakan kuesioner dibuktikan dengan angka uji 0,05 temuannya valid serta pernyataan dalam tinjauan signifikan terhadap skor total.

2). Uji Reliabilitas

Paparan Ghozali (2018) pengujian terhadap kelayakan pada butiran pernyataan dalam kuesioner yang dipakai untuk perolehan data pada narasumber. pengukuran melalui *Croanbach's Alpha* $> 0,60$ "

3). Uji Normalitas

uji normal ini diadakan untuk pengetahuan atas data yang telah diambil dan diadakan kajian supaya tahu bahwa baik atau kurang dalam data yang dikumpulkan. Pengukuran Kolmogorov Smirnov Test ialah jenis uji yang dibutuhkan. nilai signifikan $> 0,05$ data dinamakan normal. Diagram normal P .Plot ialah alat yang dipakai dalam pemaparan ini.

4). Uji t

Hipotesa yang diuji dengan garis yang parsial agar diketahui garis atau jalur kaitan variabel yang diadakan kajian. Perbandingan dari p value bersama tingkat signifikansi 0,05, temuannya ialah H_0 ditolak atau diterima. (H_0 diterima jika p value $> 0,05$, H_0 ditolak jika p value $< 0,05$).

5). Uji F

Ghozali (2018) menyebutkan bahwa Uji F, juga dikenal sebagai uji analisis varians (ANOVA), adalah alat statistik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dari dua atau lebih kelompok untuk melihat apakah ada perbedaan yang signifikan di antara mereka. Berikut adalah landasan teori uji F:

Tingkat Signifikansi (Alpha): Sebelum melakukan uji F, peneliti menentukan tingkat signifikansi (α), biasanya 0.05. Jika nilai p (hasil uji) kurang dari α , maka hipotesis nol ditolak.

Keputusan: Jika nilai p kurang dari α , maka terdapat perbedaan yang signifikan antara setidaknya dua kelompok rata-rata. Sedangkan Jika nilai p lebih besar dari α , Oleh karena itu, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai rata-rata dari masing-masing kelompok."

6). Koefisien Determinasi

Uji ini untuk memberikan bukti dari keragaman variabel yang ada dalam kajian yang dilaksanakan peneliti dengan sumber data lapangan.

IV. PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Kiara Sawit Abadi merupakan bagian dari unit bisnis Djarum, adalah perusahaan perkebunan terintegrasi. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2008 dan memulai kegiatan operasionalnya sejak tahun 2009. Kiara Sawit Abadi berkomitmen untuk membangun bisnis perkebunan yang memenuhi kebutuhan, memberikan nilai tambah, serta memberikan manfaat ekonomi bagi masyarakat di sekitarnya.

Di tangan PT. Kiara Sawit Abadi, puluhan ribu hektar tanah di kecamatan Ketungau Hulu, Kalimantan Barat, dibangun menjadi perkebunan kelapa sawit berbasis prinsip Good Agricultural Practices. Untuk proses pembukaan lahan misalnya PT. Kiara Sawit Abadi mengaplikasikan Zero Burning Policy sehingga pembukaan lahan hanya dilakukan dengan alat berat.

PT. Kiara Sawit Abadi juga membuat sistem manajemen pengairan dan konservasi sungai. Lebih jauh lagi, PT. Kiara Sawit Abadi menanam Leguminous Cover Crop untuk melapisi tanah terbuka dan mencegah tumbuhnya gulma, meningkatkan organisme baik dalam tanah, serta menjaga kelembaban dan menghindari erosi. Seluruh usaha ini dilakukan agar menjaga kinerja kilang mereka yang memproduksi 60 ton CPO setiap jamnya.

Berkerja dengan SMILE Saat ini PT. Kiara Sawit Abadi dipimpin oleh Iwan Suharjo. Sejak menduduki posisi CEO tanggung jawab yang besar. “salah satu tugas yang diamanatkan kepada saya ialah bagaimana caranya membuat PT. Kiara Sawit Abadi sebagai caranya perkebunan yang ideal. “

PT. Kiara Sawit Abadi memiliki visi untuk menjadi salah satu perusahaan agar bisnis terbaik yang baik, terus berjuang dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi, mengusung peningkatan dan inovasi melalui program CSR yang berkelanjutan, kegiatan operasional yang unggul dengan menjaga relasi antar pegawai yang memiliki

kompetensi dan motivasinya terdiri. Singkatnya, PT. Kiara Sawit Abadi ingin menjadi yang terbaik dalam hal agronomi, teknik, administrasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Seluruhnya harus melangkah bersama secara konsisten.

PT. Kiara Sawit Abadi juga melakukan server yang melibatkan key user. Hasilnya mengarahkan agar perusahaan menggunakan SAP. Iwan menjadi lebih yakin untuk memiliki SAP setelah mengetahui bahwa Djarum juga menggunakan sistem yang sama. PT. Kiara Sawit Abadi kemudian mengundang sejumlah konsultan IT untuk menangani proyek ini . mulai dari proses seleksi, PT. (SOLTIUS) –bagian dari Metrodata Group-dipilih sebagai pelaksana sistem SAP, dengan bantuan dari tujuan staff dari perusahaan.

Setelah 1,5 tahun menggunakan SAP, manajemen PT. Kiara Sawit Abadi melakukan tes untuk mencari tahu seberapa jauh pemahaman mereka mengenai sistem ini yang kebanyakan dilakukan di divisi keuangan dan akunting. Dua pegawai terbaik yang lolos tes diberikan kenaikan gaji dan promosi. Manajemen PT. Kiara Sawit Abadi merasakan manfaat yang nyata dari SAP. Pemuatan laporan menjadi lebih cepat dari sebelumnya, hanya 10 hari yang sebelumnya memakai waktu sampai 1,5 bulan. Perbaikan ini membuat para manajer mudah untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan produktivitas..

B. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam konteks ini, berikut tanggapan responden terhadap motivasi kerja di PT. Sun Hope Nutrisi Jakarta:Untuk menganalisis sistem rekrutmen, seleksi, penempatan kinerja yang diterapkan di PT Kiara Sawit Abadi, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif untuk menganalisis efisiensi dan efektivitas serta kesesuaian dengan teori sistem yang diterapkan.

Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
					Std. Error	Statistic

--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Dari tabel 4.1 dapat dijelaskan variable Proses Rekrutmen (X1), nilai rerata adalah 20441,9 dengan standar deviasi sekitar 4749,15. Variabel Seleksi (X2) memiliki nilai rerata 18894,64 dengan standar deviasi sekitar 4134,47. Nilai min adalah 11512.00 dan nilai maks adalah 25380.00.

Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai rerata adalah 22121,76 dengan standar deviasi sekitar 5640,22 yang menunjukkan bahwa nilai rerata lebih tinggi dibandingkan dengan standar deviasi, menggambarkan hasil yang memuaskan. Nilai min adalah 11728.00 dan nilai maks adalah 31562.00.

C. Uji Validitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen (X1)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X1-1	0,634	0,279	Valid
X1-2	0,859	0,279	Valid
X1-3	0,746	0,279	Valid
X1-4	0,754	0,279	Valid
X1-5	0,623	0,279	Valid
X1-6	0,788	0,279	Valid
X1-7	0,782	0,279	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Proses seleksi (X2)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X2-1	0,825	0,279	Valid
X2-2	0,596	0,279	Valid

X2-3	0,852	0,279	Valid
X2-4	0,689	0,279	Valid
X2-5	0,786	0,279	Valid
X2-6	0,761	0,279	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r table	Keterangan
Y-1	0,774	0,279	Valid
Y-2	0,658	0,279	Valid
Y-3	0,841	0,279	Valid
Y-4	0,806	0,279	Valid
Y-5	0,792	0,279	Valid
Y-6	0,796	0,279	Valid
Y-7	0,796	0,279	Valid
Y-8	0,752	0,279	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Hasil pengujian validitas di atas menunjukkan pernyataan-pernyataan dalam alat ukur penelitian ini dianggap valid karena nilai koefisien korelasi yang dihitung (r hitung) melebihi nilai korelasi kritis (r tabel) yang telah ditentukan.

D. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1)	0,863	0,6	Reliable
Seleksi (X2)	0,846	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,906	0,6	Reliable

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Tabel 4.5 menunjukkan koefisien reliabilitas untuk setiap instrumen lebih tinggi dari 0,6, mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dianggap dapat diandalkan atau reliabel.

E. Uji Normalitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.43766599
Kolmogorov-Smirnov Z		
Asymp. Sig. (2-tailed)		

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berlandaskan table 4.7 Hasil uji normalitas SPSS didapatkan hasil signifikansi (Asymp Sig.) uji satu sample Kolmogorov-Smirnov yaitu 0,137 yang mana lebih besar dari jadi taraf 0,05. Oleh karenanya bisa dinyatakan bahwasanya data tersebut terdistribusi secara normal.

F. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Proses Rekrutmen	.403	2.482

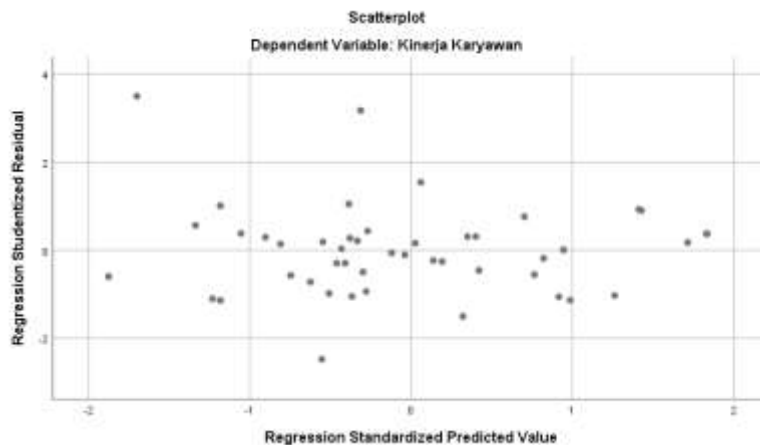
Seleksi	.403	2.482
---------	------	-------

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berlandaskan table 4.7 nilai VIF ke tiga variable kurang dari 10 serta nilai toleransi lebih dari 0,1 maka bisa dinyatakan bahwasanya model regresi penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas.

G. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil perhitungan menggunakan SPSS Ver 29

Dilihat dari gambar 4.1 di atas, tidak terdapat pola yang terlihat dengan jelas. Titik-titik tersebar secara tidak teratur di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

H. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficient		t	Sig.
	B	Std. Error		

1					
---	--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berlandaskan table 4.8 hasil uji hipotesis memakai regresi linier berganda bisa dianalisa model estimasi diantaranya:

$$Y = 1,031 + 0,486X_1 + 0,590X_2 + e$$

Untuk lebih jelasnya bisa diterangkan di bawah ini:

- Nilai konstanta = 1,031 menunjukkan jika variabel X1 dan X2 pada keadaan tetap ataupun konstan, maka kinerja karyawan (Y) sebanyak 1,031 satuan.
- Nilai β_1 menunjukkan nilai 0,486 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positive hal itu menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara proses rekrutmen (X1) pada kinerja pegawai (Y) yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variable proses rekrutmen (X1) sejumlah 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penambahan sebanyak 0,486.
- Nilai β_2 menunjukkan nilai 0,590 serta mempunyai tanda koefisien regresi yang positive hal itu menunjukkan adanya pengaruh yang searah antar seleksi (X2) pada kinerja pegawai (Y) yang maknanya jika berlangsung penambahan dalam variable seleksi (X2) sejumlah 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penambahan sebanyak 0,590.

I. Uji t

Tabel 4.9 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1					

Sumber:

diolah peneliti (2023)

Data

Hasil pengujian hipotesis 1 ditampilkan dalam Table 4.15 Variable proses rekrutmen (X1) mempunyai tingkatan signifikansi 0,005 lebih rendah dari 0,05, serta

nilai t hitung sebesar 2,924 lebih tinggi dari nilai t table yakni 1,676. Dengan begitu bisa dinyatakan bahwasanya variable proses rekrutmen (X1) menerima Ha1 serta menolak H01.

Dalam hasil pengujian hipotesis 2, variable seleksi (X2) mempunyai tingkatan signifikansi 0,003 yang lebih rendah dari 0,05 serta mempunyai nilai t hitung sebesar 3,087 yang lebih tinggi dari nilai t table yakni 1,676. Berlandaskan hal itu bisa dinyatakan bahwasanya variable seleksi (X2) menerima Ha2 serta menolak H02.

J. Uji F

Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	345.984	2	286.661	81.562	.001
	Residual	331.406	47	3.515		
	Total	677.390	49			

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya, setiap variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis H3 dapat disetujui."

K. Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Proses Rekrutmen (X1)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Seleksi (X2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square proses rekrutment (X1) dan seleksi (X2) masing-masing sebesar 0,553 dan 0,561. Hal tersebut mengandung arti bahwa kinerja karyawan PT Kiara Sawit Abadi dipengaruhi oleh variabel proses rekrutmen sebesar 55,3%, dan variabel seleksi sebesar 56,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan PT Kiara Sawit Abadi yaitu variabel seleksi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- 1). Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Kiara Sawit Abadi 1.
- 2). Proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Kiara Sawit Abadi 1.
- 3). Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada PT Kiara Sawit Abadi 1.
- 4). Pengaruh yang paling relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Kiara Sawit Abadi dapat dilihat pada nilai R Square variabel proses rekrutmen dan seleksi yang masing-masing sebesar 0,553% dan 0,561%. artinya bahwa kinerja karyawan PT Kiara Sawit Abadi 1 dipengaruhi proses rekrutmen sebesar 55,3% dan variabel seleksi sebesar 56,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan PT Kiara Sawit Abadi adalah variabel seleksi.

2. **Saran**

- 1) PT Kiara Sawit Abadi 1 mampu meningkatkan proses rekrutmen yang lebih baik lagi dan pelatihat terhadap kinerja karyawan dan terhadap seleksi , sehingga bisa menunjang kinerja karyawan PT Kiara Sawit Abadi 1 untuk lebih produktif lagi. Hal tersebut lantaran besaran pengaruh yang dihasilkan proses rekrutmen dan seleksi masih dalam kategori sedang/moderat. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan proses rekrutmmen dan seleksi sama- sama memilki nilai signifikan kiinerja karyawan.
- 2) Peneliti berharap bagi peneliti berikutnya dapat membuat variabel atau meningkatkan lagi variabel yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, peneiti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan masih tepat dan sesuai serta terjawab sepenuhnya, oelh karena itu peneliti memberi saran untuk peneliti berikutnya dapat menelah lebih dalam lagi terkait variabel lainya yang memungkinkan dapat memberikan pengaru yang sangat signifikan agar lebih produktif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1), 1–17.
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haas, M. R. (2010). The Double-Edged Swords of Autonomy and External Knowledge : Analyzing Team Effectiveness in a Multinational Organization. *The Academy of Management Journal*, 53(5), 989–1008. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.54533180>
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CAPS (Center for Academic Publishing Service)* (3rd ed.).
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 10). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Macau, M., Anggraini, N., & Malau, M. (2021). Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada (PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta). *Fundamental Management Journal*, 6(2), 1–19.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, & Basri. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Rivai, V., & Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Snell, S. A., Morris, S. S., & Bohlander, G. W. (2016). *Managing Human Resources*. Cengage.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.