
Pengaruh Perekrutan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taman Nusa di Kabupaten Gianyar Bali

I Gede Ari Sudewa ⁽¹⁾

Putu Sri Hartati ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : arisudewa07@gmail.com

Diterima : 30 Maret 2021	Direvisi : 1 April 2021	Disetujui : 16 April 2021
--------------------------	-------------------------	---------------------------

ABSTRACT

The importance of employee performance for the company is as a stimulus that can increase the company's competitiveness in the midst of today's intense business competition. The purpose of this study was to determine the effect of recruitment and selection on the performance of employees of PT. Taman Nusa in Gianyar Regency, Bali partially and simultaneously. The number of samples was set at 75 respondents using the random sampling method. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that recruitment and selection had a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Taman Nusa in Gianyar Regency, Bali partially and simultaneously. Suggestions in this study are to maintain employee performance by looking at recruitment and selection factors.

Keywords: *Recruitment, Selection, Performance*

ABSTRAK

Pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan adalah sebagai stimulus yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tengah ketatnya persaingan usaha saat ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali secara parsial dan simultan. Jumlah sampel ditetapkan sebanyak 75 responden dengan metode *random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa perekrutan dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali secara parsial dan simultan. Saran dalam penelitian ini adalah agar menjaga kinerja karyawannya dengan melihat faktor perekrutan dan seleksi.

Kata Kunci: *Perekrutan, Seleksi, Kinerja*

Pendahuluan

Pesaingan usaha yang semakin ketat, intens, dan bervariasi menunjukkan kompleksitas dunia usaha yang harus dihadapi perusahaan. Hal ini tentunya membuat perusahaan membutuhkan orang-orang yang tangguh dan dapat bertanggung jawab pada perusahaan (Arif, 2018). Orang-orang ini diperlukan perusahaan agar mampu beradaptasi dengan cepat akan setiap perubahan yang dapat terjadi sehingga akan mampu menunjukkan produktivitasnya melalui kinerja yang baik dari individu tersebut. Kinerja yang baik akan mendorong perusahaan untuk berproduktivitas tinggi dan memiliki daya saing yang baik untuk bertahan (Nasution, 2019).

Moeheriono dalam Aisyah dan Giovanni, (2018) menyatakan bahwa “Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Tika dalam Jaya *et al.*, (2018) menyatakan “kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”. Kinerja yang baik sangat diperlukan oleh perusahaan untuk menjamin usahanya agar mampu bertahan ditengah ketatnya persaingan. Kinerja yang baik dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Upaya ini dilakukan untuk mendukung produktivitas perusahaan menjadi lebih baik setiap waktu dan meningkatkan peluang menjadi usaha yang lebih besar kedepannya (*Pangemanan et al.*, 2017).

Kinerja yang baik, dapat timbul karena karyawan yang pilih telah melalui proses yang baik dan telah memiliki kualifikasi yang baik untuk perusahaan. Rivai dalam Arif, (2018) berpendapat bahwa “Perekrutan (*recruitment*) merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran – lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan, hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih”. Proses perekrutan dilaksanakan untuk dapat melakukan seleksi dari berbagai individu yang melamar untuk posisi yang diperlukan di dalam perusahaan.

Proses perekrutan yang dilakukan perusahaan akan melalui berbagai proses yang menjadi acuan untuk individu dapat bekerja diperusahaan bersangkutan atau tidak (Yulasm, 2016). Melalui perekrutan ini, perusahaan akan memiliki berbagai individu dengan kemampuan, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda-beda yang dapat mendukung mereka untuk melakukan tanggung jawabnya. Perekrutan juga akan membuat perusahaan memiliki banyak kandidat yang akan dipekerjakan setelah melalui tahan seleksi. Perekrutan menjadi tahap awal bagi para calon karyawan untuk dapat menyumbangkan kemampuan dan ide-ide kreatifnya kepada perusahaan (Aisyah dan Giovanni, 2018).

Manurut Sunyoto dalam Yulasm, (2016) menyatakan bahwa “seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan”. Pentingnya melakukan seleksi untuk menemukan individu yang tepat untuk mendukung perusahaan dengan menempati posisi tertentu, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Proses

seleksi merupakan proses yang akan menentukan diterima atau tidaknya calon pelamar kerja di suatu perusahaan.

Seleksi yang dilakukan di setiap perusahaan berbeda-beda tergantung dari kebutuhan dan kualifikasi yang ditetapkan sebagai standar perusahaan. Melalui proses ini, perusahaan akan menentukan kandidat terbaik yang dianggap memiliki kemampuan untuk melakukan tugas diperusahaannya dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seleksi yang baik, akan menghasilkan karyawan yang berpotensi membawa keuntungan bagi perusahaan dan meminimalisir kerugian perusahaan (*Jaya et al., 2018*).

Taman Nusa merupakan taman wisata budaya yang memberikan pengetahuan menyeluruh tentang budaya dari berbagai etnis Indonesia dalam suasana alam pulau Bali. Objek wisata Taman Nusa Bali Sebagian besar mengenai kebudayaan dari berbagai suku yang ada di Indonesia. Dalam penyediaan informasi kebudayaan dari berbagai suku dan etnis di Indonesia, Taman Nusa Bali menyediakan informasi secara atraktif dan interkatif. Dengan tujuan mempermudah pengunjung dalam memahami informasi kebudayaan Indonesia.

Berdasarkan data, kunjungan di Taman Nusa tahun 2018-2019 mengalami penurunan sebesar 27% secara total baik domestik atau mancanegara. Berdasarkan pengamatan, sumber daya manusia kurang efektif yang menyebabkan banyaknya karyawan yang tidak memiliki kompetensi atau pun skill untuk ditempatkan di sub atau bidang di PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar Bali. Selain itu, karyawan yang telah ditempatkan banyak diantaranya yang tidak memenuhi syarat-syarat dari seleksi yaitu terutama dari pendidikan, keahlian, dan pengalaman yang dimiliki.

Kinerja merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk menjaga eksistensinya. Dalam upaya mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja, perusahaan selalu melakukan evaluasi dan menerapkan strategi terbaik untuk memastikan karyawannya bekerja secara optimal. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2019) menemukan bahwa perekrutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Pangemanan et al., (2017)* yang juga menemukan bahwa perekrutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut;

H₁ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara perekrutan terhadap kinerja karyawan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.

Penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Giovanni (2018) menemukan hasil bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Jaya et al., (2018)* yang juga menemukan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut;

H₂ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.

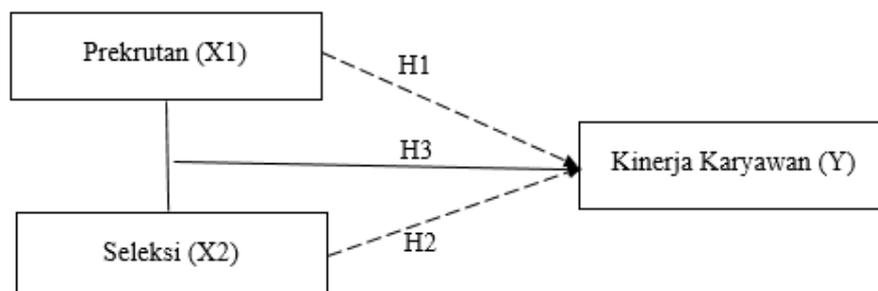
Penelitian yang dilakukan oleh Arif (2018) menemukan hasil bahwa perekrutan dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulasma (2016) yang juga menemukan bahwa perekrutan dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

H₃ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (perekrutan dan seleksi) terhadap variabel terikat (kinerja). Penelitian ini dilakukan di PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 305 orang karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 75 responden. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *random sampling* karena sampel ditentukan secara acak. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan wawancara. Pengukuran persepsi responden terhadap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan Skala Likert yang terdiri atas lima pilihan jawaban. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan analisis Linier Berganda dan uji t dan uji f.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Sudewa, 2021

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan Tabel 1, Instrumen penelitian variabel perekrutan (X_1), seleksi (X_2), dan kinerja karyawan (Y) adalah valid di mana koefisien korelasi (r) $> 0,3$ dan reliable dengan nilai cronbach's alpha (α) $> 0,6$.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

No.	Variabel	Indikator	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Perekrutan (X_1)	X1.1	0,825	Valid	0,939	Reliabel
2		X1.2	0,908	Valid		
3		X1.3	0,816	Valid		
4		X1.4	0,930	Valid		
5		X1.5	0,871	Valid		
6		X1.6	0,901	Valid		
7	Seleksi (X_2)	X2.1	0,900	Valid	0,945	Reliabel
8		X2.2	0,824	Valid		
9		X2.3	0,906	Valid		
10		X2.4	0,905	Valid		
11		X2.5	0,914	Valid		
12		X2.6	0,819	Valid		
13		X2.7	0,814	Valid		
14	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,803	Valid	0,962	Reliabel
15		Y.2	0,879	Valid		
16		Y.3	0,845	Valid		
17		Y.4	0,916	Valid		
18		Y.5	0,789	Valid		
19		Y.6	0,899	Valid		
20		Y.7	0,828	Valid		
21		Y.8	0,866	Valid		
22		Y.9	0,874	Valid		
23		Y.10	0,933	Valid		

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 2 menunjuka bahwa, menurut jenis kelamin responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki yakni sebanyak 43 orang (57,3%), sedangkan responden perempuan sebanyak 32 orang (42,7%). Menurut umur, responden terbanyak berumur 31 - 40 Tahun sebanyak 35 orang (46,7%) dan paling sedikit yang > 50 tahun sebanyak 2 orang (2,7%). Menurut pendidikan, responden terbanyak berpendidikan SMA/SMK sebanyak 42 (56%) dan tidak ada yang berpendidikan pascasarjana. Serta menurut masa kerja, responden terbanyak telah bekerja selama 1 – 3 Tahun sebanyak 43 orang (57,3%) dan paling sedikit telah bekerja selama > 5 Tahun sebanyak 4 orang (5,3%).

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	57,3%
	Perempuan	32	42,7%
	Total	75	100%
Umur	15 - 20 Tahun	4	5,3%
	21 - 30 Tahun	23	30,7%
	31 - 40 Tahun	35	46,7%
	41 - 50 Tahun	11	14,7%
	> 50 Tahun	2	2,7%
	Total	75	100%
Pendidikan	SMA/SMK	42	56,0%
	Diploma	25	33,3%
	S1	8	10,7%
	Pasca Sarjana	0	0,0%
	Total	75	100%
Masa Kerja	< 1 thn	9	12,0%
	1 - 3 thn	43	57,3%
	3 - 5 thn	19	25,3%
	> 5 thn	4	5,3%
	Total	75	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 3 menunjukkan persepsi responden mengenai perekrutan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali dengan nilai rata-rata sebesar 3,63 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa telah melakukan perekrutan karyawan dengan baik.

Tabel 4 menunjukkan persepsi responden mengenai seleksi pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali dengan nilai rata-rata sebesar 3,55 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa telah melakukan seleksi karyawan dengan baik.

Tabel 5 menunjukkan persepsi responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali dengan nilai rata-rata sebesar 3,64 berada kategori baik yang menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki kinerja yang baik.

Tabel 3 Deskripsi Variabel Perekrutan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata- Rata Skor	Kategori Penilaian
		1	2	3	4	5			
1	PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali sudah memiliki pedoman perekrutan karyawan.	-	7	17	34	17	286	3,81	Baik
2	PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali selalu berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan.	-	4	27	29	15	280	3,73	Baik
3	PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali memutasikan karyawan yang ada untuk memenuhi standar dari jabatan yang di lowongan.	-	20	29	20	6	237	3,16	Cukup Baik
4	PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali merekrut karyawan dari sumber-sumber tenaga kerja dari luar perusahaan	-	8	28	22	17	273	3,64	Baik
5	PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali menyampaikan perekrutan dengan orang-orang tertentu saja.	-	8	21	32	14	277	3,69	Baik
6	PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali memasang iklan untuk melakukan perekrutan karyawan.	-	6	26	25	18	280	3,73	Baik
Rata- Rata Skor						272,17	3,63	Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 4 Deskripsi Variabel Seleksi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata- Rata Skor	Kategori Penilaian
		1	2	3	4	5			
1	Penerimaan pendahuluan yang dilakukan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar Bali sudah memadai.	-	5	29	25	16	277	3,69	Baik
2	Tes-tes penerimaan yang dilakukan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali berhubungan dengan pekerjaan yang akan diterima.	-	21	28	19	7	237	3,16	Cukup Baik
3	Dalam melakukan wawancara seleksi, pertanyaan yang ditanyakan sesuai kebutuhan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.	-	7	26	27	15	275	3,67	Baik
4	Pemeriksaan refrensi yang dilakukan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali sudah sesuai dengan persyaratan yang ada.	-	6	26	25	18	280	3,73	Baik
5	Dalam melakukan evaluasi medis, PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali telah mengetahui secara jelas kesehatan pelamarnya.	-	5	27	28	15	278	3,71	Baik
6	Wawancara atasan langsung yang dilakukan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali sudah cukup jelas bagi pelamar.	-	4	17	40	14	289	3,85	Baik
7	Keputusan penerimaan yang dilakukan PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali sudah tepat dalam merekrut pegawai.	-	24	32	13	6	226	3,01	Cukup Baik
Rata- Rata Skor						266	3,55	Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Rata- Rata Skor	Kategori Penilaian
		1	2	3	4	5			
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan yang baik pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar Bali.	-	18	29	26	2	237	3,16	Cukup Baik
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak ada kesalahan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.	-	5	23	34	13	280	3,73	Baik
3	Saya dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dengan hasil yang memuaskan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.	-	5	27	33	10	273	3,64	Baik
4	Saya dapat menyelesaikan tugas ganda yang dibebankan oleh perusahaan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.	-	5	21	34	15	284	3,79	Baik
5	Saya paham terhadap tugas yang dikerjakan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali	-	15	31	26	3	242	3,23	Cukup Baik
6	Saya melakukan ide-ide baru didalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.	-	5	25	35	10	275	3,67	Baik
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten	-	4	19	38	14	287	3,83	Baik
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun <i>deadline</i> yang dekat pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.	-	4	18	41	12	286	3,81	Baik
9	Saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain didalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.	-	5	14	38	18	294	3,92	Baik
10	Saya selalu saling membantu dengan karyawan lain didalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.	-	5	29	28	13	274	3,65	Baik
Rata- Rata Skor						273,2	3,64	Baik	

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 6 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,676 > 0,05 sehingga data penelitian telah berdistribusi dengan normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	477.580.118
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.721
Asymp. Sig. (2-tailed)		.676

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 7 menunjukan bahwa nilai *tolerance* variabel perekrutan dan seleksi sebesar 0,741 lebih dari 0,10 dan nilai VIF sbesar 1,349 kurang dari 10 sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.203	3.027		3.041	.003		
1 Perekrutan	.694	.138	.469	5.046	.000	.741	1.349
Seleksi	.488	.121	.374	4.027	.000	.741	1.349

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas di mana nilai Sig. dari variabel perekrutan dan seleksi berturut-turut adalah 0,400 dan 0,164 lebih dari 0,05.

Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.699	1.925		2.440	.017
1 Perekrutan	.074	.088	.114	.847	.400
Seleksi	-.108	.077	-.190	-1.405	.164

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 9 menunjukkan besarnya pengaruh variabel perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,539 atau 53,9% dan sisanya sebesar 0,461 atau 46,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dan model ini.

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.526	4.842

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Hasil analisis regresi linear berganda yang ditunjukkan pada Tabel 10 memberikan persamaan regresi yaitu $Y = 9,203 + 0,694 X_1 + 0,488 X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji-T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.203	3.027		3.041	.003
1 Perekrutan	.694	.138	.469	5.046	.000
Seleksi	.488	.121	.374	4.027	.000

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

1. Pengaruh Perekrutan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk variabel perekrutan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,694 (positif), nilai t-hitung sebesar 5,046 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,666 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 berada pada daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial perekrutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2019) serta Pangemanan *et al.*, (2017) yang menyatakan perekrutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.

Berdasarkan hasil perhitungan, untuk variabel seleksi diperoleh koefisien regresi sebesar 0,488 (positif), nilai t-hitung sebesar 4,027 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,666 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 berada pada daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya bahwa secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Giovanni (2018) serta Jaya *et al.*, (2018) yang menyatakan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 11 Hasil Uji-F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1.972.534	2	986.267		
1	Residual	1.687.812	72	23.442	42.073	.000 ^b
	Total	3.660.347	74			

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Hasil uji signifikansi simultan (Uji F) yang ditampilkan pada Tabel 11 menunjukkan nilai $F_{hitung} (42,073) > F_{tabel} (3,12)$ dengan nilai Sig. (0,000) < α (0,05) sehingga H_3 diterima yang berarti perekrutan dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Nusa Di Kabupaten Gianyar, Bali.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif (2018) serta Yulasma (2016) yang menyatakan bahwa perekrutan dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat disimpulkan bahwa (1) perekrutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) secara simultan perekrutan dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran dalam penelitian ini adalah (1) terkait perekrutan, tidak melakukan mutasi karyawan yang terlalu sering, (2) terkait seleksi, melibatkan karyawan dalam musyawarah untuk melihat tanggapan mereka, (3) terkait kinerja karyawan, pembenahan kepribadian karyawan untuk bekerja sesuai SOP, dan (4) bagi peneliti selanjutnya, agar

menganalisis faktor yang lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja selain perekrutan dan seleksi.

Daftar Pustaka

- Aisyah, N., dan Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(2), 8–18.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Jurnal Al-Hikmah*, 15(1), 39–59.
- Jaya, K. M., Novarini, N. N. A., dan Suarjana, I. W. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites dan Spa Ubud. *Jurnal Emba*, 13(2), 167–178.
- Nasution, M. D. M. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Pt . Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 85–93.
- Pangemanan, I., Mananeke, L., dan Sumarauw, J. S. . (2017). Pengaruh Perekrutan, Seleksi, Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Permata. Tbk Cabang Manado). *Jurnal Emba*, 5(2), 1720–1727.
- Yulasmai. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Upi Yptk*, 23(1), 68–76.