

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Virgia Naila Syufa^{1*)} Eka Prayudista²

Published online: 10 February 2023

Abstract: PT. Whitesky Aviation is one of the companies engaged in the aviation industry in the field of services with a charter system or non-scheduled flights to continue to improve the professionalism of the services it provides through quality human resources because a good recruitment and selection process will produce qualified human resources. quality. such that it has a significant impact on how well Whitesky Aviation staff operate at the Cengkareng Heliport. The purpose of this study is to determine the extent to which the recruitment and selection of personnel at PT. Whitesky Aviation's Cengkareng Heliport had an impact on their performance. This study uses a sequential discovery paradigm of quantitative and qualitative analysis known as mixed methods research (Sequantional Explanatory). 35 respondents became research subjects, and interviews and questionnaires were used to collect data. Quantitative data were processed using SPSS version 22 to test the research instrument hypotheses and multiple linear regression, and qualitative data to support quantitative data. The results of this study indicate that the variables of recruitment and selection have a partial or simultaneous effect on the performance of employees of PT. Whitesky Aviation at Cengkareng Heliport. In addition, the R-Square value of recruitment and selection is 35.0%, while the remaining 65.0% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance

Abstrak: PT. Whitesky Aviation merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri penerbangan dalam bidang pelayanan dengan sistem charter atau penerbangan tidak berjadwal dalam upayanya untuk terus meningkatkan profesionalisme pelayanan yang diberikannya melalui sumber daya manusia yang berkualitas, karena proses rekrutmen dan seleksi yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. sedemikian rupa sehingga memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik staf Whitesky Aviation beroperasi di Heliport Cengkareng. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana perekrutan dan pemilihan personel di PT. Heliport Cengkareng milik Whitesky Aviation berdampak pada kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan paradigma penemuan sekuensial analisis kuantitatif dan kualitatif yang dikenal dengan penelitian metode campuran (Sequantional Explanatory). 35 responden menjadi subjek penelitian, dan wawancara serta kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Data kuantitatif diolah menggunakan SPSS versi 22, untuk menguji instrumen penelitian hipotesis dan regresi linear berganda, dan data kualitatif sebagai pendukung data kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport. Selain itu nilai R-Square dari rekrutmen dan seleksi sebesar 35,0% sedangkan sisanya 65,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

INTRODUCTION

Di era globalisasi saat ini, banyak bisnis bertujuan untuk berhasil dengan mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga

bisnis mau tidak mau harus bersaing dengan bisnis lain. Angkutan udara sipil dalam negeri diselenggarakan melalui penerbangan niaga dan non niaga oleh badan usaha yang bergerak di bidang penyediaan jasa, seperti perusahaan penerbangan milik pemerintah atau swasta, sesuai dengan Undang-Undang No. 1 Tahun 2009 tentang Penerbangan. Penerbangan berjadwal dan tidak berjadwal sama-sama diklasifikasikan sebagai jenis penerbangan komersial. Contoh penerbangan tidak berjadwal atau *charter* yang bersaing dengan perusahaan lainnya yaitu PT. Whitesky Aviation, PT. Airfast Indonesia, PT. Travira Air, PT. Deraya Air Taxi, dan perusahaan lainnya (sumber : server-aplikasi.dephub.go.id). Salah satu persaingan yang dilakukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan

^{1*)} Prodi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

² Prodi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

*) *corresponding author*

Virgia Naila Syufa
Email: 190209069@students.sttkd.ac.id

pertumbuhannya, Manajemen sumber daya manusia adalah aspek utama. Karena bisnis ingin setiap karyawan bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan, terutama dalam bisnis jasa yang mengandalkan sumber daya manusia untuk memberikan layanan dengan kualitas terbaik, sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Menciptakan kualitas terbaik, maka kemampuan sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan maupun dikelola dengan baik agar tercapai sesuai tujuan yang diinginkan, hal tersebut dapat dilakukan melalui kerjasama antara pimpinan dengan karyawan dan juga penerapan peraturan yang sudah ditetapkan didalam perusahaan. Dengan adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan maupun menerapkan peraturan perusahaan dapat menghasilkan lingkungan yang nyaman dan kondusif, sehingga dapat memaksimalkan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membantu produktivitas dan kinerja semakin meningkat. Apabila lingkungan kerja kurang nyaman akan mempengaruhi kinerja karyawan dan merasakan ketidakpuasan didalam perusahaan tersebut. Ketidaknyamanan tersebut bisa menimbulkan titik awal suatu permasalahan muncul pada perusahaan yang berakibat pada penurunan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan.

Meneliti hasil tinjauan kinerja merupakan salah satu metode untuk mengukur kemajuan perusahaan. Saat menilai kinerja pekerja, penting untuk mempertimbangkan tidak hanya output mereka tetapi juga proses yang mereka gunakan untuk mencapainya. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja pegawai adalah hasil dari upaya seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pelaku usaha dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja mereka dengan aktif merekrut dan menyeleksi kandidat.

Perusahaan harus mencari kandidat yang sesuai dengan tagihan dan memiliki keterampilan yang diperlukan selama proses perekrutan agar mereka dapat melakukan tugas yang diberikan kepada mereka di tempat kerja. Setiap organisasi memiliki metode dan pendekatannya sendiri untuk melakukan proses perekrutan dan pemilihan untuk menghindari masalah bisnis di masa depan. Rivai (2017) mengklaim bahwa perekrutan adalah urutan tindakan yang dimulai ketika bisnis membutuhkan orang dan berlanjut hingga mereka menemukan pelamar yang ideal atau seseorang yang memenuhi persyaratan untuk posisi atau lowongan yang terbuka. Menurut Hasibuan (2014), proses pemilihan kandidat mana yang disetujui atau ditolak untuk bekerja pada suatu perusahaan dikenal dengan istilah seleksi.

PT. Whitesky Aviation (Cengkareng Heliport) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di dunia *aviation* bidang jasa dengan sistem *charter* atau penerbangan tidak berjadwal. PT. Whitesky Aviation memiliki berbagai produk yang bisa ditawarkan, diantaranya *Helicity Connecting Flight, Heliexperience, Spotcharter, Helimedevac, Aircraft Management, Fire Patrol, Water Bombing, Cengkareng Heliport*, dan memiliki tipe *helicopter* Bell 505 JRX dan Bell 429 PK-WSW. Itu selalu berusaha untuk meningkatkan profesionalisme layanan yang ditawarkannya untuk operasi komersialnya.

Rumusan masalah penelitian ini meliputi: 1) Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport Tangerang Banten?, 2) Apakah proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng

Heliport Tangerang Banten?, 3) Apakah proses rekrutmen dan seleksi bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport Tangerang Banten? dan tujuan penelitian ini meliputi: Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport Tangerang Banten, untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport Tangerang Banten, untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport Tangerang Banten.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Rekrutmen

Menurut Rivai (2017), perekrutan adalah rangkaian tindakan yang dimulai ketika bisnis membutuhkan orang dan menciptakan lowongan kerja hingga mereka menemukan pelamar yang ideal atau memenuhi persyaratan untuk posisi atau lowongan yang tersedia. Menurut Mathis dan Jackson (2011), proses mendapatkan sejumlah besar kandidat yang kompeten untuk posisi di dalam perusahaan dikenal sebagai perekrutan karyawan. Dengan kata lain, organisasi mencari kandidat yang memiliki kualitas dan kuantitas yang tinggi. Ketika terdapat perbedaan antara harapan dan kenyataan, besar kemungkinan kegiatan kerja menjadi kurang efektif dan efisien, yang akan berujung pada kegagalan organisasi.

Seleksi

Menurut Rivai (2011) Seleksi adalah Ketika prosedur perekrutan selesai, kegiatan manajemen sumber daya manusia berlangsung. Ini menunjukkan bahwa sejumlah besar kandidat yang cocok telah dikumpulkan, dan mereka yang terpilih dapat diidentifikasi sebagai pekerja dalam suatu bisnis. Seleksi adalah nama dari prosedur seleksi ini. Proses seleksi terdiri dari tahapan-tahapan yang harus diselesaikan oleh kandidat sebelum mendapatkan keputusan diterima atau tidak sebagai karyawan baru. Seleksi dilakukan tidak hanya untuk penerimaan karyawan baru tetapi juga untuk kemajuan atau penerimaan karena prospek pekerjaan. Menurut Hasibuan (2014), proses pemilihan kandidat mana yang disetujui atau ditolak untuk bekerja pada suatu perusahaan dikenal dengan istilah seleksi. Proses pemilihan pelamar tersebut berdasarkan pendidikan, pengalaman, kesehatan, tes tertulis, dan wawancara. Artinya seleksi adalah kegiatan yang dilakukan setelah adanya proses rekrutmen yang sudah terkumpul calon pelamar lalu dipilih sesuai kualifikasi yang diinginkan atau yang sudah memenuhi persyaratan untuk dijadikan karyawan perusahaan dan menduduki jabatan yang kosong atau melakukan pekerjaan baru.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut Moehertonio (2010) adalah gambaran sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan tujuan perusahaan yang dijabarkan melalui perencanaan strategisnya. Istilah "kinerja" berasal dari "kinerja pekerjaan" atau "kinerja nyata", yang mengacu pada kinerja atau prestasi kerja aktual seseorang. Kinerja (atau "pencapaian kerja") didefinisikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh

seorang karyawan saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil atau produk dari suatu proses (Nurlaila, 2011). Kinerja karyawan dalam artian merupakan hasil keberhasilan atau kesuksesan program-program karyawan yang sejalan dengan tujuan dan perencanaan strategis bisnis dalam menjalankan operasinya sejalan dengan tugas-tugas yang telah dilimpahkan. Hasil kerja, perilaku di tempat kerja, dan atribut pribadi hanyalah beberapa contoh indikasi yang diperlukan untuk mengukur efektivitas karyawan.

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia (karyawan), menurut Bintoro (2017), adalah ilmu atau sarana untuk mengatur hubungan dan fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh orang secara efisien dan efektif sehingga bisnis, pekerja, dan masyarakat dapat mencapai hasil maksimal. Strategi terbaik untuk meningkatkan kaliber sumber daya manusia perusahaan adalah memberikan pelatihan yang relevan dengan mata pelajaran yang dipelajari karyawan, mengakui kinerja yang luar biasa, memberikan kesempatan pendidikan untuk karyawan masa depan, dan menaikkan gaji bagi pekerja yang efektif. Kinerja pekerja di suatu perusahaan akan bergantung pada aspek manajemen organisasi selama proses rekrutmen dan seleksi. Komponen manajemen, apakah digunakan dengan benar atau tidak, harus disorot sebagai hasilnya. Proses perekrutan dan seleksi sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena pekerja yang dipekerjakan nantinya akan bertanggung jawab untuk menggerakkan semua ambisi dan menjalankan tujuan administratif dan operasional. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sukses, serta mematuhi semua protokol dan metodologi rekrutmen dan seleksi, dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan berkualitas. Karena itu, dapat diklaim bahwa perekrutan dan pemilihan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka.

Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara atas pertanyaan penelitian (Praseyto & Jannah, 2012). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, landasan teori dan kerangka berpikir, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh signifikan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport Tangerang Banten.

H₁: Ada pengaruh secara signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport Tangerang Banten.

H₂: Ada pengaruh secara signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport Tangerang Banten.

METHODS

Desain penelitian adalah rencana untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menarik kesimpulan dari data berdasarkan pertanyaan penelitian (Sekaran, 2017). Karena jenis penelitian ini menggabungkan metodologi kuantitatif dan kualitatif, maka digunakan pendekatan metode campuran (mixed methods). Menurut Sugiyono (2011), pendekatan metode campuran

memadukan teknik penelitian kuantitatif dan kualitatif dalam satu penelitian untuk memberikan hasil yang lebih komprehensif, reliabel, dan objektif.

Penelitian ini memanfaatkan teknik pemodelan sequential explanatory. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif campuran. Langkah pertama adalah menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dievaluasi menggunakan statistik deskriptif, komparatif, dan inferensial. Selanjutnya, metode kualitatif digunakan untuk memverifikasi, mengklarifikasi, memperdalam, memperluas, dan menyaring informasi kuantitatif yang dikumpulkan pada tahap sebelumnya. Informasi kuantitatif diberi bobot lebih dan karenanya lebih penting (Creswell, 2010).

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan mulai tanggal 07 November 2022 sampai 11 November 2022. Tempat pelaksanaan penelitian di PT. Whitesky Aviation (Cengkareng Heliport) Jl. Soekarno-Hatta South Perimeter, RT.003/RW.008, Pajang, Kec. Benda, Kota Tangerang, Banten 15126.

Populasi dan Sampel

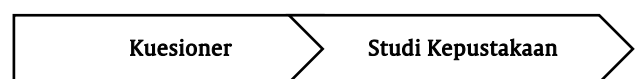
Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Whitesky Aviation yang ada di Cengkareng Heliport Tangerang Banten sejumlah 35 orang. Dan sampel dalam penelitian ini Sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, yang berarti bahwa setiap populasi yang mungkin dimasukkan ke dalam sampel. Oleh karena itu, total 35 peserta dimasukkan dalam sampel. Jika populasinya cukup kecil (kurang dari 100 orang), dapat digunakan metode pengambilan sampel yang disebut "sampling jenuh" dimana setiap orang dalam populasi diikutsertakan dalam sampel (Sugiyono, 2017).

Metode Kuantitatif

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini mengandalkan data statistik kuantitatif yang dikumpulkan dari responden dan disajikan dalam bentuk statistik mentah yang dapat menjadi masukan ke dalam formula yang telah dikembangkan oleh penulis. Data primer dan sekunder dikumpulkan untuk penelitian ini yang pertama dikumpulkan melalui pemberian kuesioner ke PT. Staf Whitesky Aviation, sedangkan yang terakhir diambil dari catatan internal perusahaan dan menerbitkan karya yang membahas perekrutan dan evaluasi anggota staf.

Teknik Pengumpulan Data



Gambar 1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Analisis Data

1) Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji signifikansi dapat dilakukan dengan kriteria yang sudah ditentukan sebagai berikut: a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan valid, b) Jika $r_{hitung} <$

rtabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk melihat hasil korelasi dari uji validitas penulis memakai bantuan dari aplikasi SPSS versi 22 dengan memakai rumus pearson product moment, sehingga dapat diketahui nilai koefisien korelasi per item pertanyaan bisa dikatakan lebih besar dari 0,333.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara pengukuran memakai *cronbach alpha*. Apabila suatu nilai koefisien reliabilitas yang ditunjukkan dari nilai *cronbach alpha* yaitu (>0,6) artinya dapat dikatakan reliabel. Untuk melihat hasil korelasi dari uji reliabilitas penulis memakai bantuan dari aplikasi SPSS versi 22 dengan nilai koefisien reliabilitas yang ditunjukkan dari nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

2) Uji hipotesis

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi linear berganda yang dapat dipakai yaitu (Sugiyono, 2011):

$$Y = \alpha + b1.X1 + b2.X2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (dependent) (kinerja karyawan)

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel bebas independen (proses rekrutmen)(seleksi)

e = eror term (faktor kesalahan)

Uji Parsial (Uji-t)

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan ttabel menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai berikut: 1) Ho dapat diterima jika nilai dari thitung \leq ttabel atau nilai sig $> \alpha$, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. 2) Ho dapat ditolak jika nilai dari thitung \geq ttabel atau nilai sig $< \alpha$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji-F)

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan ftabel menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai berikut: 1) Ho dapat diterima jika nilai dari fhitung \leq ftabel atau nilai sig $> \alpha$, artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen; 2) Ho dapat ditolak jika nilai dari fhitung \geq ftabel atau nilai sig $< \alpha$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dihitung menggunakan rumus:

Keterangan:

Kd = maksud dari koefisien determinasi

r² = maksud dari koefisien korelasi

Dengan tolak ukur keputusan koefisien determinasi adalah: 1) Jika hasil dari perhitungan rumus Kd mendeteksi 0, bisa disimpulkan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* memiliki nilai yang lemah; 2) Jika hasil dari perhitungan rumus Kd mendeteksi 1, bisa

disimpulkan bahwa pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* memiliki nilai yang kuat.

Metode Kualitatif

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara

Pada penelitian kualitatif ini merupakan data tambahan yang menambahkan argumen secara deskriptif tentang penelitian ini, sehingga data dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti secara berkala dan dalam waktu yang ditentukan akan membantu analisis data kuantitatif yang berupa hasil kuesioner untuk dijabarkan kembali guna mendukung penarikan kesimpulan oleh peneliti.

Analisis Data Hasil Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif

Analisis data kuantitatif dan kualitatif dilakukan dengan cara membandingkan antara data kuantitatif hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan pada tahap pertama, dan data kualitatif hasil penelitian kualitatif pada tahap kedua. Melalui data analisis ini akan dapat diperoleh informasi apakah kedua data saling melengkapi, memperluas, memperdalam atau malah bertentangan. Apabila ditemukan kedua data kelompok ada yang bertentangan, maka data hasil penelitian kualitatif diuji kredibilitasnya (percaya) lagi sampai ditemukan kebenaran data. Analisis data kuantitatif dan kualitatif yang digunakan pada penelitian ini meliputi analisis data rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan, dan pengaruh variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

RESULTS AND DISCUSSIONS

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.5 hasil dari uji regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

$$Y = 14,553 + 1,449X1 - 1,113X2 + e$$

- 1) Nilai Konstanta memiliki nilai positif sebesar 14,553 yang artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga variabel independen rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 14,553.
- 2) Nilai koefisien regresi dari variabel rekrutmen memiliki nilai sebesar 1,449 yang artinya menunjukkan searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 1% sebesar 1,449 maka variabel rekrutmen dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi dari variabel seleksi memiliki nilai sebesar 1,113 yang artinya menunjukkan searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan 1% sebesar 1,113 maka variabel seleksi dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji T (Persial)

Uji T merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Jika diketahui nilai dari signifikansi kurang dari $< 0,05$ dan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ lebih besar maka dapat ditolak bisa diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan jika nilai dari signifikansi lebih besar dari $> 0,05$ dan $T_{hitung} < T_{tabel}$ lebih kecil maka tidak terjadi adanya pengaruh terhadap variabel independen kepada variabel dependen.

- 1) Dari hasil uji t atau uji parsial pada keterangan tabel 4.6 bahwa nilai signifikan dari variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) dan nilai T_{hitung} sebesar 3,996 ($3,996 > 2,030$) dimana lebih besar dari T_{tabel} , sehingga dari nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel (X1) rekrutmen terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.
- 2) Nilai signifikan pada variabel seleksi (X2) sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$) dan nilai T_{hitung} sebesar 3,161 ($3,161 > 2,030$) dimana lebih besar dari T_{tabel} , sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel (X2) seleksi terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

Tabel 4.1
Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,553	3,951		3,683	,001
	Rekrutmen (X1)	1,449	,363	1,358	3,996	,000
	Seleksi (X2)	1,113	,352	1,075	3,161	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber: Data Primer Penulis yang diolah 2023 menggunakan SPSS 22

Tabel 4.2. Uji T

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,553	3,951		3,683	,001
	Rekrutmen (X1)	1,449	,363	1,358	3,996	,000
	Seleksi (X2)	1,113	,352	1,075	3,161	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data Primer Penulis yang diolah 2023 menggunakan SPSS 22

Tabel 4.3. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91,713	2	45,856	8,603	,001 ^b
	Residual	170,573	32	5,330		
	Total	262,286	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)
Sumber: Data Primer Penulis yang diolah 2023 menggunakan SPSS 22

Tabel 4.4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,591 ^a	,350	,309	2,309

a. Predictors: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen (X1)
Sumber: Data Primer Penulis yang diolah 2023 menggunakan SPSS 22

Hasil Wawancara

Metode kualitatif digunakan dengan tujuan untuk memperoleh data kualitatif guna untuk menguji, memperluas, memperdalam hasil penelitian kuantitatif. Titik tolak pengumpulan data dengan metode kualitatif adalah data yang terkumpul pada penelitian tahap pertama metode kuantitatif.

Dari hasil wawancara pada tabel 4.8 dapat disimpulkan dari 3 narasumber tersebut bahwa rekrutmen dan seleksi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dilatarbelakangi dengan adanya sistem atau proses rekrutmen dan seleksi terhadap kandidat yang baik seperti saat melakukan pemilihan dokumen atau tes wawancara untuk mendapatkan karyawan yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi.

Tabel 4.5. Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Narasumber 1	Narasumber 2	Narasumber 3
1.	Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dilakukan?	Proses rekrutmen dan seleksi yang pertama dibutuhkan yaitu dengan adanya posisi yang dibutuhkan lalu dilaporkan ke atasan, kalau di acc membuat syarat yang sesuai lalu diupload dimedia sosial, dan disortir untuk melakukan tahapan selanjutnya.	Tahapan yang dilakukan yaitu melalui media sosial yang ada, lalu disortir dokumen sesuai dengan syarat yang dibutuhkan. Dengan begitu yang terpilih bisa melanjutkan ketahapan seperti tes wawancara.	Proses awal dilakukan posisi yang dibutuhkan lalu diupload melalui media sosial. Lalu tahap selanjutnya seleksi dokumen, setelahnya dilakukan tes wawancara.
2.	Dokumen atau persyaratan apa saja yang dibutuhkan dalam melamar di perusahaan?	Dokumen yang diperlukan cv, lamaran kerja, surat referensi dari perusahaan sebelumnya, tambahan seperti sertifikat.	Dokumen yang dibutuhkan standart pada umumnya. Namun yang paling penting itu pengalaman kerja dan apabila memiliki sertifikat (lisensi) akan menjadi point tambahan.	Dokumen yang diperlukan seperti cv, baground sekolah, data-data identitas, dan lain sebagainya pada umumnya.
3.	Apakah perusahaan memakai sistem kontrak?	Diperusahaan ini memakai sistem kontrak.	Dulu awalnya langsung karyawan tetap, namun sesuai perkembangannya perusahaan sekarang sistemnya karyawan kontrak dan 3 kali kontrak bisa diajukan karyawan tetap tetapi harus sesuai evaluasi dan observasi terlebih dahulu.	Memakai sistem kontrak di perusahaan ini.
4.	Apakah saja yang diperhatikan dalam memilih kandidat?	Dalam memilih kandidat tentunya yaitu sesuai kriteria atau syarat yang dibutuhkan dalam posisi yang ada.	Sesuai dengan syarat yang dibutuhkan posisi tersebut dan yang paling penting yaitu pengalaman kerja.	Yang pasti pola pikir dan kemauan.
5.	Apakah didalam perusahaan terjadi rekrutmen internal untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia? Dan pemindahan posisi apakah yang dilakukan oleh perusahaan?	Terjadi, di perusahaan melakukan hal rekrutmen secara internal seperti pemindahan posisi juga, namun balik lagi sesuai dengan kemampuan dan evaluasi atau pertimbangan secara mendalam.	Iya, dahulu pernah dilakukan hal itu. Dan apabila dari internal perusahaan sendiri tidak ada yang sesuai maka akan dilakukan secara eksternal.	Iya terjadi pemindahan posisi secara internal perusahaan
6.	Apakah tes wawancara diterapkan diseluruh pelamar pekerjaan dalam proses rekrutmen dan seleksi?	Tentunya iya, tes wawancara pasti dilakukan didalam perusahaan ini. Karena dari jawaban waktu diwawancara bisa dijadikan pilihan.	Iya, kalau tes wawancara itu pasti. Untuk selanjutnya itu tes psikotes terutama bagian teknik dan operasional.	Iya dibutuhkan, karena dari situ bisa dilihat atau penilaian kandidat saat menjawab pertanyaan.
7.	Apakah <i>knowledge</i> dan <i>skills</i> menjadi pokok acuan dalam menyeleksi karyawan?	Untuk pengetahuan dan keterampilan menjadi point tambahan dalam proses pemilihan kandidat.	Tentunya iya, dalam pengetahuan seputar dunia perusahaan paling tidak pengetahuan dasar, dan untuk keterampilannya bisa dilihat sebagai contohnya waktu ojt itu menjadi tambahan nilai.	Iya pastinya, kalau tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber: Data diambil penulis dari hasil wawancara secara langsung

PEMBAHASAN

Pengaruh Proses Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui kuesioner yang telah disebar oleh peneliti kepada responden diperoleh data yang kemudian diolah

menggunakan aplikasi SPSS versi 22 didapat bahwa nilai signifikan dari variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) dan nilai Thitung sebesar 3,996 (3,996 > 2,035) dimana lebih besar dari Ttabel, sehingga dari nilai tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima, yang artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel (X1) rekrutmen terhadap variabel (Y) kinerja

karyawan. Data kualitatif tersebut didukung dengan hasil wawancara kepada beberapa responden yang menyatakan bahwa rekrutmen mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner dan hasil wawancara diatas, data menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga data kualitatif mendukung data kuantitatif, karena tidak ada perbedaan antara data kuantitatif dan kualitatif.

Pengaruh Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui kuesioner yang telah disebar oleh peneliti kepada responden diperoleh data yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22 didapat bahwa nilai signifikan pada variabel seleksi (X2) sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$) dan nilai Thitung sebesar 3,161 ($3,161 > 2,035$) dimana lebih besar dari Ttabel, sehingga dari nilai tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima, yang artinya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel (X2) seleksi terhadap variabel (Y) kinerja karyawan. Data kualitatif tersebut didukung dengan hasil wawancara kepada beberapa responden yang menyatakan bahwa seleksi mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner dan hasil wawancara diatas, data menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga data kualitatif mendukung data kuantitatif, karena tidak ada perbedaan antara data kuantitatif dan kualitatif.

Pengaruh Proses Rekrutmen (X1) Dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Melalui kuesioner yang telah disebar oleh peneliti kepada responden diperoleh data yang kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22 didapat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan yaitu 0,001 ($0,001 < 0,05$) dan nilai Fhitung sebesar 8,603 ($8,603 > 3,28$) dimana lebih besar dari Ftabel (3,28). Sehingga dari nilai tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang artinya menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi terdapat pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Data kualitatif tersebut didukung dengan hasil wawancara kepada beberapa responden yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner dan hasil wawancara diatas, data menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga data kualitatif mendukung data kuantitatif, karena tidak ada perbedaan antara data kuantitatif dan kualitatif.

Seberapa Besar pengaruh Proses Rekrutmen (X1) Dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi ditemukan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,350 dimana variabel rekrutmen (X1) dan rekrutmen (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 35,0% sedangkan sisanya 65,0% dipengaruhi dari variabel lainnya yang tidak terletak pada penelitian ini.

CONCLUSION AND RECOMMENDATION

1. Variabel independen rekrutmen (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) pada nilai

signifikan dan nilai Thitung sebesar 3,996 ($3,996 > 2,035$) dari Ttabel didukung dengan data kualitatif hasil wawancara beberapa responden yang menyatakan bahwa rekrutmen mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

2. Variabel independen seleksi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport sebesar 0,003 ($0,003 < 0,05$) pada nilai signifikan dan nilai Thitung sebesar 3,161 ($3,161 > 2,035$) dari Ttabel didukung dengan data kualitatif hasil wawancara beberapa responden yang menyatakan bahwa seleksi mempengaruhi dalam kinerja karyawan.
3. Secara simultan atau bersama-sama variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Whitesky Aviation di Cengkareng Heliport sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) pada nilai signifikan dan nilai Fhitung sebesar 8,603 ($8,603 > 3,28$) dimana lebih besar dari Ftabel.
4. Variabel rekrutmen dan seleksi memiliki nilai R-square sebesar 0,350 dengan proporsi 35,0% yang menunjukkan besarnya dari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan diketahui nilai dari korelasi atau nilai R sebesar 0,591 yang menjelaskan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen pada penelitian ini.

Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan yang sudah dijabarkan maka penulis dapat memberikan saran ataupun masukan yang sekiranya mampu bermanfaat bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini. Saran dari penulis yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Pada hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan informasi tambahan bagi perusahaan dan sebagai bahan evaluasi pada saat melakukan rekrutmen maupun seleksi. Dan karyawan diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan lagi kinerja yang baik agar tetap konsisten.

2. Bagi Akademik

Pada hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penelitian yang lebih lanjut untuk menambah wawasan pengetahuan serta data yang dibutuhkan dalam melakukan penelitian serupa mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan permasalahan baru yang lebih detail dan berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi ataupun menambah variabel lain yang tidak dimasukkan dalam peneliti.

Based on the results of research on sensory integration ability with social adjustment in elementary school students at SDIT X Bandar Lampung that has been conducted and based on the results of the analysis and discussion previously described, it can be concluded that there is a significant relationship between sensory integration ability with social adjustment in elementary school students at SDIT X Bandar Lampung. This conclusion is based on the hypothesis test conducted, obtained a correlation coefficient value of 0.676 with a significance value of 0.000 with a significance level of $p = .05$, it can be concluded that there is a significant relationship between sensory integration ability and social adjustment in elementary school students at SDIT X Bandar Lampung and the relationship between the two variables can be stated as high. The study's results conveyed that the higher the sensory ability of elementary school children at SDIT X Bandar Lampung, the higher their social adjustment ability.

REFERENCES

- Aisyah, N. dan A. Giovanni. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1(2): 4321-1234.
- Cahaya, N. 2019. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Hidayat, A. 2012. Penjelasan Instrumen Penelitian Dan Pengumpulan Data. <https://www.statistikian.com/2012/10/instrumen-penelitian.html>. 24 Agustus 2022 (20.00).
- Najwa. 2012. Penelitian Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Menurut Ahli. <https://www.buatanda.com/2022/04/pengertian-rekrutmen-dan-seleksi.html>. 10 Agustus 2022 (10.25).
- Nurulhadi, H. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Titisari, M. dan K. Ikhwan. 2021. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*. 6(3): 11-27.
- Raharjo, Sahid. 2015. Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS. <https://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss.html?m=1>. 20 Januari 2023. (10.10).
- Meiryani. 2021. Memahami Uji T dalam Regresi Linear Berganda. <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/>. 20 Januari 2023. (10.34).