

## **PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWAKARYA INDAH BUSANA TANJUNGPINANG**

Febria Dewi Putri<sup>1</sup>, Iranita<sup>2</sup>, Roni Kurniawan<sup>3</sup>

febriadewiputri@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

### **Abstract**

*The purpose of this study was to examine the effect of Recruitment, Selection and Human Resource Development on Employee Performance at PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. The type of research in this thesis is quantitative. The population in this study were employees at PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang, totaling 30 people. Then determine the sample with a non-probability sampling technique so that the sample in this study is the total number of the population, which is 30 people. Data analysis using multiple linear regression, including t test, F test and coefficient of determination. The results of the t-test showed that the recruitment variable (X1) had a significant effect on employee performance, selection (X2) had a significant effect on employee performance, and human resource development (X3) had a significant effect on employee performance. Based on the F test, the probability value of sig  $0.00 < 0.005$  means that simultaneously Recruitment, Selection and Development of Human Resources on Employee Performance (Y). Based on the coefficient of determination test seen from (Adjusted R<sup>2</sup>) of 0.575, it can be interpreted that the influence of Recruitment, Selection and Human Resource Development on Employee Performance is 57.5%. The remaining 42.5% is influenced by other factors not explained in this study*

*Keywords : Recruitment, Selection, Developmet of Human Resources, Employee Performance*

### **I. Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Jika perusahaan memiliki teknologi yang canggih tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik maka teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan berjalan secara optimal. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia. Merekrut dan menyeleksi karyawan sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Terlebih lagi rekrutmen sangat membantu perusahaan

itu sendiri maupun karyawan dalam mencapai kinerja. Rekrutmen merupakan suatu kegiatan yang dapat digunakan untuk mencari tenaga kerja sebanyaknya sesuai dengan lowongan yang ada.

PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang merupakan PT yang bergerak dibidang garment (konveksi) yang memproduksi pakaian khususnya kemeja. Untuk mengembangkan perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai visi misi perusahaan. Dalam melakukan penelitian, penulis menemukan permasalahan terkait dengan proses rekrutmen, dimana perusahaan belum melakukan seleksi sesuai dengan kualifikasi sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini dibuktikan terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan keahlian contohnya di bidang menjahit, namun terdapat karyawan yang ditempatkan di posisi ini dengan kemampuan mengukur pakaian untuk dijahit tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Padahal rekrutmen, seleksi serta pengembangan Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang seharusnya dalam melakukan proses rekrutmen perusahaan harus memaham bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai kinerja karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang beserta faktor yang mempengaruhinya yaitu Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang”**

## **Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang
2. Apakah Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang
3. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang
4. Apakah Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang

## **II. Kajian Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Suryani dkk (2020:2) Kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan menurut Robbins (dalam Ria, 2018:18) adalah :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

## **Rekrutmen**

Menurut Bambang (2020:2) rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk menemukan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan melalui proses seleksi bertahap. Indikator untuk mengukur Rekrutmen Menurut Sudiro (dalam Ria, 2018:27) adalah

1. Proses Rekrutmen
2. Metode rekrutmen
3. Persyaratan Rekrutmen
4. Tujuan Rekrutmen
5. Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Karyawan
6. Hasil Rekrutmen

## **Seleksi**

Hariwijaya (2017:2) seleksi adalah proses memilih dan memilah para pelamar atau calon karyawan sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Indikator Seleksi menurut Siagian (dalam Vivi, 2018:10) adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman
2. Tes Tertulis
3. Tes Wawancara

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2016:153) Pengembangan karyawan adalah pelaksanaan setiap aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi. Indikator yang digunakan untuk pengukuran Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Saydam dalam (Ria, 2018), sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Kemampuan (*Ability*)
3. Keterampilan (*Skill*)

## **III. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Syaiful (2018:11) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitikberatkan pada pengukuran dan analisis hubungan sebab akibat antara bermacam macam variabel, bukan prosesnya, penyelidikan dipandang berada dalam kerangka bebas nilai.

## **Populasi**

Menurut Syaiful (2018:49) populasi adalah keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengawas pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang sebanyak 30 orang.

## **Sampel**

Menurut Syaiful (2018:51) sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pengawas PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang sebanyak 30.

## **IV. Hasil dan Pembahasan**

### **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran umum dari data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 26 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekrutmen	30	24	30	26.03	1.691
Seleksi	30	24	30	25.20	1.710
Pengembangan SDM	30	12	15	13.80	1.095
Kinerja Karyawan	30	20	25	23.60	1.632
Valid N (listwise)	30				

*Sumber : Data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas diketahui bahwa pada variabel Rekrutmen, jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum sebesar 30, dengan rata-rata total jawaban 26.03 dan standar deviasi 1.691. Variabel Seleksi, jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum sebesar 30, dengan rata-rata total jawaban 25.20 dan standar deviasi 1.710. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, jawaban minimum responden sebesar 12 dan maksimum 15, dengan rata-rata total jawaban 13.80 dan standar deviasi 1.095. Dan variabel Kinerja Karyawan, jawaban minimum responden sebesar 20 dan maksimum 25, dengan rata-rata total jawaban 23.60 dan standar deviasi 1.632.

### Uji Validitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Kriteria
Rekrutmen	X1.1	0,630	Valid
	X1.2	0,795	Valid
	X1.3	0,795	Valid
	X1.4	0,795	Valid
	X1.5	0,652	Valid
	X1.6	0,681	Valid
Seleksi	X2.1	0,819	Valid
	X2.2	0,763	Valid
	X2.3	0,763	Valid
	X2.4	0,816	Valid
	X2.5	0,819	Valid
	X2.6	0,816	Valid
Pengembangan Sumber Daya Manusia	X3.1	0,656	Valid
	X3.2	0,899	Valid
	X3.3	0,848	Valid
Kinerja Karyawan	X3.1	0,781	Valid
	X3.2	0,793	Valid
	X3.3	0,766	Valid
	X3.4	0,608	Valid
	X3.5	0,819	Valid

*Sumber : Data diolah, 2021*

Berdasarkan Tabel 4.2 uji validitas di atas, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Sig. Alpha* hitung lebih besar dari nilai *Sig. Alpha* tabel 0,05 dengan nilai yaitu 0.3610 dengan demikian item pertanyaan- pertanyaan tersebut dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

## Uji Reliabilitas

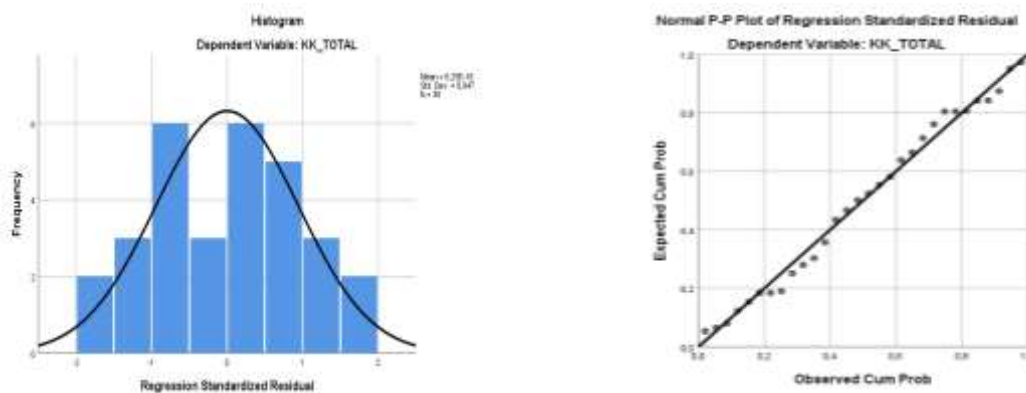
**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cutt off	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Rekrutmen	0,60	0,779	Reliabel
Seleksi	0,60	0,862	Reliabel
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,60	0,733	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,60	0,796	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Dari Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa variable Rekrutmen memperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0,779 variable Seleksi sebesar 0,862 Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 0,733 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,796; dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa persyaratan pada kuesioner ini bersifat reliabel atau handal karena mempunyai nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

## Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2021

**Gambar 4.1 & 4.2**  
**Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot**

Berdasarkan Gambar 4.1 dan 4.2 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil uji Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,00698620
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,084
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 diatas 0,05 ( $>0,05$ ). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

#### Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

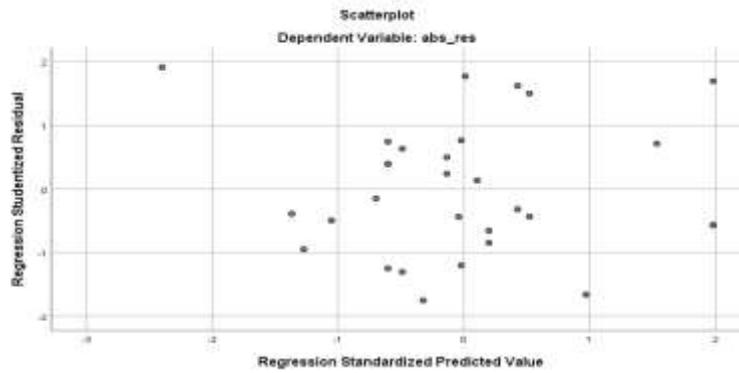
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	RKT_TOTAL	,949	1,054
	SLK_TOTAL	,895	1,118
	PSDM_TOTAL	,932	1,073

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai *tolerance* variabel independen memiliki *tolerance*  $> 0,10$  dan hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai  $< 10,00$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

#### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber : Data diolah, 2021

**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatterplot**

Dapat dilihat pada Gambar 4.3 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji *Glejser*, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Glejser**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
1 (Constant)	,058
RKT_TOTAL	,150
SLK_TOTAL	,880
PSDM_TOTAL	,243

a. Dependent Variable: abs\_res

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016:86). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar

Pengaruh variabel bebas yaitu : Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$  = koefisien regresi  
 $X_1, X_2, X_3, X_4$  = Variabel Independen  
 $e$  = Standard error

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-6,534	4,952		-1,319	,199
	RKT_TOTAL	,536	,120	,556	4,472	,000
	SLK_TOTAL	,266	,122	,279	2,178	,039
	PSDM_TOTAL	,687	,187	,461	3,680	,001

a. Dependent Variable: KK\_TOTAL

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = -6.534 + 0.536 \text{ Rekrutmen (X1)} + 0.266 \text{ Seleksi (X2)} + 0.687 \text{ Pengembangan SDM (X3)} + e$$

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Pengujian Secara Parsial)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji t secara parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-6,534	4,952		-1,319	,199
	RKT_TOTAL	,536	,120	,556	4,472	,000
	SLK_TOTAL	,266	,122	,279	2,178	,039
	PSDM_TOTAL	,687	,187	,461	3,680	,001

a. Dependent Variable: KK\_TOTAL

Sumber : Data diolah, 2021

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 4.8 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Rekrutmen dengan nilai sig 0.000 dan nilai  $t_{hitung}$  4.472. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ( $< 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.472 > 2.05553$ ). Maka dalam hal ini,  $H_1$  diterima dan



$H_0$  ditolak, sehingga Rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- 2) Variabel Seleksi dengan nilai sig 0.039 dan nilai  $t_{hitung}$  2.178. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $>0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.178 > 2.05553$ ). Maka dalam hal ini,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga Seleksi (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Variabel Pengembangan SDM dengan nilai sig 0.001 dan nilai  $t_{hitung}$  3.680. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $>0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.680 > 2.05553$ ). Maka dalam hal ini,  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga Pengembangan SDM (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji F Secara Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,793	3	15,931	14,086	,000 <sup>b</sup>
	Residual	29,407	26	1,131		
	Total	77,200	29			

a. Dependent Variable: KK\_TOTAL

b. Predictors: (Constant), PSDM\_TOTAL, RKT\_TOTAL, SLK\_TOTAL

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0.000 dan nilai  $F_{hitung}$  14,086. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$  ( $F_{Tabel} \alpha = 0.05$ ,  $df=26$ ) didapat didapat  $F_{hitung}$  14.086 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2.98 ( $14.086 > 2.98$ ). Maka dalam hal ini  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Deteriminasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 <sup>a</sup>	,619	,575	1,063

a. Predictors: (Constant), PSDM\_TOTAL, RKT\_TOTAL, SLK\_TOTAL

b. Dependent Variable: KK\_TOTAL

(Sumber :Data diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, maka dapat dilihat Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah sebesar 0,575. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 57.5% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang sedangkan sisanya sebesar 42.5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis pertama dimana variabel Rekrutmen dengan nilai sig 0.00 dan nilai  $t_{hitung}$  4.472. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $<0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.472 > 2.05553$ ). Maka dalam hal ini,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang.

### **Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis ke dua, dimana variabel Seleksi dengan nilai sig 0.039 dan nilai  $t_{hitung}$  2.178. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $<0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.178 > 2.05553$ ). Maka dalam hal ini,  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga Seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis ke tiga, dimana variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan nilai sig 0.001 dan nilai  $t_{hitung}$  3.680. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $<0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , didapat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.680 > 2.05553$ ). Maka dalam hal ini,  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis yang ke empat bahwasannya nilai signifikansi 0.000 dan nilai  $F_{hitung}$  2.98. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dan berdasarkan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  ( $F_{tabel} \alpha = 0,05, df=26$ ) didapat  $F_{hitung}$  14.086 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 2.98 ( $14.086 > 2.98$ ). Maka dalam hal ini  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang menunjukkan bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan SDM secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{Tabel}$  ( $4.472 > 2.05553$ )
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{Tabel}$  ( $2.178 > 2.05553$ )
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang, dengan nilai perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{Tabel}$  ( $3.680 > 2.05553$ )
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swakarya indah Busana Tanjungpinang dengan nilai perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{Tabel}$  ( $14.086 > 2.98$ ) dengan nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti:

1. Diharapkan pihak perusahaan lebih memperhatikan kriteria pelamar yang akan dibutuhkan. Karena akan mempermudah proses penyeleksian dan proses rekrutmen dapat berjalan secara efektif dan efisien.
2. Diharapkan pihak perusahaan lebih teliti dalam menyeleksi karyawan baru, karena ketika karyawan yang diterima masih tidak memiliki kemampuan apapun, berarti pihak perusahaan harus melatih karyawan baru tersebut dan membutuhkan waktu yang cukup lama.
3. Diharapkan agar pihak PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang terus memberikan pengembangan diri bagi Karyawan guna meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja Karyawan di perusahaan tersebut. Baik itu dalam pemberian materi terkait dengan bidang masing-masing karyawan dan pemberian latihan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang telah dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
4. Diharapkan agar pihak PT. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan memperhatikan Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, agar para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.
5. Pada penelitian selanjutnya, semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Kinerja Karyawan. Diharapkan penelitian

selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avena, R. E. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis - Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Andi.
- Bambang Udoyono. (2020). *English Job Hunting Strategi Jitu Memasuki Dunia Kerja*. Pustaka Swara.
- Basrie, F. H. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pengolahan V Balikpapan - Kalimantan Timur. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 72. <https://doi.org/10.26740/bisma.v1n1.p72-83>
- Caecilia Rosa Permatasari, Dr. Hari Susanta Nugraha, M. S. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gramedia, Jakarta. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia*, 6, no. 1, 1–10. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/14496>
- Eryana, E., & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207>
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Tip & Trik menghadapi wawancara kerja*.
- Hariwijaya, M. (2017). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*. Plmatara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lolowang, M. G., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *EMBA*, 4(7), 177–186. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Alfabeta.
- Pottale, B. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453–464.

- Pt, K., Negara, B., Persero, I., & Cabang, T. K. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia ( Persero ), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4235–4245. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18389>
- Saputra, H., Bengkulu, U. D., Soleh, A., Bengkulu, U. D., Ayu, I., Er, M., Gayatri, M., & Bengkulu, U. D. (2020). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia , Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu*. 03, 187–197.
- Savira, F., & Suharsono, Y. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 1689–1699.
- Setyawati, N. W., Setianingsih, D. A., & Udin, U. (2019). The effect of recruitment and training on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 2663–2666.
- Simbolon, V. D. (2018). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Thamrin. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Yunitasari, S. (2017). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa*.