

Pengaruh Rekrutmen, dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Toko E3 Surabaya

Mohammad Hafid

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

Mohammadhafid375@gmail.com Agung Pujianto

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, agung@untag-sby.ac.id

Ute Ch. Nasution

Abstract Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, ute@untag-sby.ac.id

From the achievement of the target in September-December 2022, there was a decrease so that it was suspected that there was a suboptimal employee performance. And to meet the needs of its employees, the store takes various ways, and from the results of the data obtained by researchers, it can be seen that there are still many employees who enter through the entrustment / relative route, while recruitment before selection also does not seem to be going well, where the percentage of good recruitment results that come alone, and advertising results are very small. This study aims to determine and analyze the effect of Recruitment and Selection on employee performance at MSMEs E3 Surabaya Store, and to find out the variables that have a dominant influence on employee performance. The research method used in this study is quantitative research using questionnaires as data collection instruments. The population used in this study was all employees at the E3 Store MSMEs and used saturated sampling techniques or census with a total of 44 employees. The results of this study show that Recruitment has a positive and significant influence on employee performance then H_0 is rejected and H_a is accepted, Selection does not have a positive and significant influence on employee performance so that H_a is rejected, and Recruitment, Selection has a joint or simultaneous effect on employee performance then H_0 is rejected and H_a is accepted, then the variable that has a dominant influence is Recruitment

Keywords: Recruitment, Selection, Employee performance

Abstrak

dari pencapaian target pada bulan September-Desember 2022 terlihat adanya penurunan sehingga diduga terdapat Kinerja karyawan yang tidak optimal. Serta untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, pihak toko menempuh berbagai cara, dan dari hasil data yang didapatkan peneliti, bisa diketahui bahwa masih banyak karyawan yang masuk lewat jalur titipan/kerabat, sementara Rekrutmen sebelum Seleksi pun terlihat tidak berjalan dengan baik, dimana persentase hasil Rekrutmen baik yang datang sendiri, dan hasil iklan sangat sedikit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Toko E3 Surabaya. dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpulan data. Adapun populasi yang digunakan pada penelitian ini seluruh karyawan pada UMKM Toko E3 dan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 44 karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Seleksi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga H_a ditolak, dan Rekrutmen, Seleksi berpengaruh secara bersama sama atau simultan terhadap Kinerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima kemudian variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah Rekrutmen

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja karyawan

Pendahuluan

dari pencapaian target pada bulan September-Desember 2022 terlihat adanya penurunan sehingga diduga terdapat Kinerja karyawan yang tidak optimal. Serta untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, pihak toko menempuh berbagai cara, dan dari hasil data yang didapatkan peneliti, bisa diketahui bahwa masih banyak karyawan yang masuk lewat jalur titipan/kerabat, sementara Rekrutmen sebelum Seleksi pun terlihat tidak berjalan dengan baik, dimana persentase hasil Rekrutmen baik yang datang sendiri, dan hasil iklan sangat sedikit. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Toko E3 Surabaya.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai **alat** pengumpulan data. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan toko UMKM E3 dan menggunakan metode jenuh atau sensus dengan jumlah karyawan sebanyak 44 orang.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Toko E3, yang berada di jalan Sencaki no, 5 kecamatan Simokerto kelurahan Simolawang, Surabaya. artinya searah dan nyata, Karena hasil analisis uji t, t hitung > t tabel dan nilai sig < signifikansi (alfa) Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Toko E3 Surabaya. Hal ini terjadi karena penelitian ini sudah melakukan Rekrutmen. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Kemudian Hasil dari pengolahan data tentang tanggapan responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu petunjuk pimpinan pada perusahaan, Sedangkan yang terendah yaitu indikator memperhatikan petunjuk atau ketentuan menteri ketenagakerjaan. Ketika terjadi pergeseran pada setiap peningkatan atau penurunan sebesar 1 satuan akan diikuti dengan Kinerja karyawan

Tabel 1.
Analisis Linear Berganda

Model		Undstandardized Coefficients		Utandardized Coefficients	T	Sig
		B	Eror	Beta		
	Constant	0,651	0,888		0,303	0,026
	Rekrutmen (X1)	1,141	0,186	0,683	0,143	0,000
	Seleksi(X2)	0,352	0,227	0,172	0,546	0,130

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1 Regresi Linier Berganda diatas, hasil uji regresi linear berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja

karyawan X1 = Proses

Rekrutmen X2 =

Proses Seleksi

A = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai

X1 dan

X2 sama dengan nol.

b1 = Kofisien regresi persial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X1 dengan menganggap X2 konstan.

b2 = Kofisien regresi persial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X2 dengan menganggap X1 konstan

Tabel 2
Uji Parsial (uji t)

Model		Undstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
			Std. Error	Beta		
	Constant	651	,888		,303	,026
	Rekrutmen (X1)	141	,186	,683	,143	,000
	Seleksi (X2)	,352	,227	,172	,546	,130

a. Dependent Variable : Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 Uji Parsial (uji t) diatas menunjukkan hasil uji t yang bertujuan menguji pengaruh variabel Independent, yaitu Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2). Diperoleh nilai t tabel sebesar 1.640

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.18 uji parsial diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} (6,143) > t_{tabel} (1,640)$, dan nilai $sig (0,000) < (0,05)$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, serta dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.18 uji parsial diatas, diperoleh nilai $t_{hitung} (1,546) < t_{tabel} (1,640)$ dan nilai $sig (0,130) > (0,05)$, sehingga H_a ditolak, serta diambil kesimpulan bahwa variabel Seleksi (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Tabel 3
Uji Simultan (uji f)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
	Regression	507,532		253,676	31,876	0,000
	Residual	326,284	1	,958		
	Total	833,636	3			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

- b. Predictors : (Constant), Seleksi (X2),
Rekrutmen (X1) Sumber : Data Primer
diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3 Uji Simultan diatas, hasil Uji Simultan (F) diperoleh nilai F hitung yaitu 31,876 sedangkan nilai F tabel yaitu 3,226 sehingga nilai F hitung > F tabel yaitu

31,876 > 2,226 dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel Rekrutmen, Seleksi, secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Tabel 4
Uji Korelasi (uji r)

		Rekrutmen (X1)	Seleksi (X2)	Kinerja karyawan (Y)
Rekrutmen(X1)	Person Correlation	1	,478**	,765**
	Sig (2-tailed)		0,001	0,000
	N	44	44	44
Seleksi(X2)	Person Correlation	,478**	1	,498**
	Sig (2-tailed)	0,001		0,001
	N	44	44	44
Kinerja karyawan(Y)	Person Correlation	,765**	,498**	1
	Sig (2-tailed)	0	0,001	
	N	44	44	44

** Corellaction is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4 Uji Korelasi diatas, hasil uji korelasi pada tabel (r)

secara parsial dengan nilai koefisien sebesar 0,765, hal ini menunjukkan angka yang semakin mendekati angka 1 yang mana nilai interval koefisien terletak pada tingkat hubungan yang kuat dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang artinya berkorelasi

Tabel 5
Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square		
			Adjusted R Square	Std Error Of The Estimate
1	,780	,609	,590	2,821

a.Predictor: (Constant), Seleksi (X2), Rekrutmen(X1).

b.Dependent Variable : Kinerja karyawan (Y)

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 uji Koefisien Determinasi diatas, diperoleh hasil R Square (R^2) sebesar 609, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 59 %

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Seleksi diperoleh hasil tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Toko E3 yang berada di jalan Sencaki no 5, kecamatan Simokerto, kelurahan Simolawang, Surabaya. Artinya tidak searah dan nyata karena hasil nilai sig > signifikansi (alfa) dan nilai hasil uji t hitung < t tabel, dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Toko E3 Surabaya. Hal ini sejalan dengan hasil studi terdahulu seperti yang dilakukan oleh Ena Atikawati dan Udjang (2016) yang menyatakan bahwa tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan Seleksi terhadap Kinerja karyawan, serta Didi S Riyadi, R Vikaliana (2020) yang mengatakan bahwa Seleksi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta. dan hal ini terjadi karena penelitian ini belum melakukan Seleksi maka berdampak pula terhadap Kinerja karyawan, sehingga H_0 ditolak, Hasil dari pengolahan data tentang tanggapan responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu tes wawancara sedangkan indikator yang terendah yaitu pelamar harus memiliki pengalaman minimal 1 tahun. Ketika terjadi pergeseran pada setiap peningkatan atau penurunan sebesar 1 satuan akan diikuti dengan Kinerja karyawan

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Toko E3 Surabaya yang berada di jalan Sencaki no 5, Kecamatan Simokerto, Kelurahan Simolawang, Surabaya. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan yang ada di Toko E3 Surabaya, yang berjumlah 44 orang, didominasi oleh karyawan laki-laki dengan jumlah 33 orang dengan persentase 75 % dan 11 perempuan dengan persentase 25 %, selain itu karyawan pada toko ini didominasi oleh lulusan SMA dengan jumlah 33 orang dengan persentase 75 % dan sisanya diisi oleh lulusan Diploma 1 berjumlah 11 orang dengan persentase 25 % , serta jumlah karyawan yang mendominasi usia 19-20 tahun sebanyak 33 orang dengan persentase 75 % dan sisanya 21- tahun yang berjumlah 11 orang dengan persentase 25 %, kemudian setelah dilakukan pengolahan data dengan metode statistik serta analisisnya dapat diketahui hasilnya Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Toko E3, yang berada di jalan. Sencaki no 5, Kecamatan Simokerto, kelurahan Simolawang, Surabaya, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, kemudian Seleksi secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

pada UMKM Toko E3, yang berada di jalan Sencaki no 5, Kecamatan Simokerto, Kelurahan Simolawang, Surabaya, sehingga Ha ditolak, kemudian Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh secara bersama sama atau Simultan terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Toko E3, yang berada di jalan Sencaki no 5, Kecamatan Simokerto, Kelurahan Simolawang, Surabaya, maka dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, dan variabel yang paling dominan ialah Rekrutmen

Rekomendasi

1. Bagi pihak perusahaan, disarankan segera membenahi pengelolaan SDM, dan mengevaluasi atau melakukan pendekatan non formal antara karyawan dengan atasan, untuk mengetahui penyebab penurunan Kinerja yang dihasilkan karyawan, serta memberikan motivasi, atau bonus dan hadiah kepada karyawan pada setiap periode tertentu demi kelangsungan perusahaan dan melakukan evaluasi terhadap metode dan teknik Rekrutmen.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan memberikan variabel yang sama untuk dikaji lebih dalam lagi dari berbagai obyek dan bisa juga diberi tambahan variabel untuk memperluas jangkauan dijadikan referensi penelitian
3. Bagi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan dan bidang masing-masing karyawan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan cara komunikasi karena cara ini termasuk efektif untuk memulai dan menyampaikan sesuatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan serta bisa juga dengan pelatihan agar meningkatkan keterampilan guna meningkatkan Kinerja karyawan pada UMKM Toko E3 Surabaya

Ucapan Terima Kasih

Pertama tama, peneliti ucapkan terimakasih kepada Allah atas keberkahan dan kesehatan yang diberikan kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan lancar, selanjutnya terimakasih kepada pihak lembaga Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah menciptakan dan mendidik peneliti sehingga bisa seperti sekarang, kemudian terimakasih kepada bapak Drs. Agung Pujiyanto, M.M selaku pembimbing 1 peneliti, Drs Ute Chairuz M Nasution, M.S, selaku pembimbing 2 dan rekan rekan peneliti yang tidak bisa disebutkan

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., Giovanni, A. (2018). Pengaruh proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Maya pada Internasional Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol 1 No.2.
- AMELIA, R. (2020). Pengaruh proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non Manajer Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Christopher, R., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Strategi Rekrutmen Seleksi dan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 107-118
- Desiana, J. (2021). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi Control Tower/Jessica Desiana/24160350/Pembimbing: Kristin Handayani.
- Ena Atikawati & Raswan Udjang (2016). Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* Vol. 4 No. 1 ISSN: 2337-5817
- Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara. 4. <https://doi.org/10.33488/1.jh.2021.2.296>
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31-54.
- Islami, I. C., Sari, N. A., & Mawardi, M. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tenggarong). *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 23(1), 92-108.
- Indriati, I. H., & Jana, P. (2022). Pengaruh Perekrutan, Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPR Chandra Mukti Artha. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1890-1894.
- Kartodikromo, E.A., Tewel, B., Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja karyawan CV. Celebes Indonesia sakti. *Jurnal EMBA*. Vol.5.
- Nurulhadi, H., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT Aseli dagadu djokdja.
- Potale, B.R., Lengkong, V, Maniharapon, S. (2016). Pengaruh proses Rekrutmen Dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16.
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2018). Metode dan prosedur pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101.
- Savitri, N., Tarigan, P.P., Yasra, R. (2013). Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus di PT. SIIX ELECTRONICS Indonesia). *Profesiensi*. 1(2): 104-116.

SOSIALITA

Vol... No...(2023)

Simbolon, S. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia (Doctoral dissertation, Prodi)

Tinggi, S., Ekonomi, I., Sibolga, A.-W., Aisyah, N., Giovanni, A., Rekrutmen, K. K., dan, S., & Karyawan, K. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya pada Internasional, Tbk. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 1(2)