

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Rekrutmen**

##### **2.1.1. Pengertian Rekrutmen**

Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin,2017:119).

Rivai (2009 : 150) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan jika tujuan rekrutmen yakni untuk memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya yang melamar ke perusahaan harus yang sesuai dengan Kriteria yang telah ditentukan perusahaan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka bisa dicari dari universitas atau perguruan tinggi yang sudah terjamin lulusannya berkualitas, atau bisa juga dengan membuka iklan di media social seperti Instagram, Facebook dll. Perusahaan juga harus menentukan kriteria untuk calon pelamar yang harus tertera pada klan yang dibuat. Adapun persyaratan yang biasanya dicantumkan dalam iklan yaitu, pendidikan terakhir, usia, pengalaman kerja, domisili, surat keterangan sehat dan bebas narkoba, serta surat keterangan tidak buta warna.

### 2.1.2. Proses Rekrutmen

Adapun proses rekrutmen menurut Endang.dkk (2017:46), yaitu:

- a. Menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Merencanakan proses perekrutan karyawan.
- c. Memasang iklan lowongan kerja dan melakukan wawancara terhadap pelamar.
- d. Memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan dan membuat penawaran kerja secara tertulis.
- e. Menerima karyawan baru yang sudah dinyatakan lulus dan sesuai kriteria sesuai harapan perusahaan.

### 2.1.3. Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

#### 1. Dasar Sumber Penarikan Pegawai

Penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.

#### 2. Sumber Pegawai

Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

#### 3. Metode Penarikan Pegawai

##### a. Metode Tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.

##### b. Metode Terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarkan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang *qualified* lebih besar.

#### **2.1.4. Kendala Proses Rekrutmen**

Menurut Kasmir (2017:98) ada kendala-kendala dalam proses perekrutan antara lain yaitu :

##### **1. Karakteristik Perusahaan**

Karakteristik organisasi dan perusahaan tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi perusahaan serta tujuan dan strategi organisasi serta perusahaan.

##### **2. Tujuan dan Kebijakan Perusahaan**

Tujuan perusahaan adalah ingin mencapai penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

##### **3. Kondisi Lingkungan Eksternal Perusahaan**

Kondisi lingkungan akan mempengaruhi nasib perusahaan secara keseluruhan. Kondisi lingkungan tersebut seperti kondisi ekonomi, politik sosial budaya, konsumen, pemasok, pemerintah, pesaing, lembaga keuangan, karyawan, pemegang saham.

##### **4. Biaya rekrutmen perusahaan**

Biaya yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen bisa lumayan besar, yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran perusahaan. Ketika jumlah sumber tenaga kerja yang akan ditarik sedikit dan diprediksikan mereka akan ditempatkan ke tempat yang tersebar, hendaknya perusahaan harus membuat iklan di beberapa tempat yang tersebar yang tentunya memerlukan biaya yang tidak sedikit. Perusahaan dapat pula membuka lowongan dimana calon tenaga kerja berkualitas terkonsentrasi serta seperti yang diinginkan perusahaan tersebut.

##### **5. Tuntutan Tugas Perusahaan**

Kendala terakhir yang perlu dipertimbangkan oleh para pencari tenaga kerja ialah tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru. Tidak akan ada yang memprotes bahwa mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman biasanya lebih berat dibandingkan mencari tenaga kerja yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya.

## **2.2. Seleksi**

### **2.2.1. Pengertian Seleksi**

Seleksi adalah proses pemilihan dari kelompok pelamar, atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria perusahaan posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan perusahaan (Simamora, 2004:202).

Menurut Marwansyah (2016:128) seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik.

Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses seleksi tergantung pada tiga masukan penting yakni, informasi analisis jabatan memberikan deskripsi jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia memberitahukan kepada manajer HRD bahwa ada lowongan pekerjaan, penarikan agar manajer HRD mendapatkan sekelompok orang yang akan dipilih. Ketiga masukan ini sangat menentukan efektivitas proses seleksi (Widya, 2021).

### **2.2.2. Tujuan seleksi**

Menurut Hasibuan (2010:49) seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut ini:

1. Karyawan yang qualified dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal

7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

### **2.2.3. Faktor-Faktor Seleksi**

Simamora dalam jurnal (2004:202) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

### **2.2.4. Indikator Seleksi**

Adapun tahap-tahap proses dan indikator seleksi menurut Hasibuan (2002:57) yang umum dilakukan oleh suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Seleksi Surat-Surat Lamaran  
Memilih surat-surat lamaran dan pengelompokan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat yang tidak memenuhi syarat.
2. Pengisian Blangko Lamaran  
Pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi formulir lamaran yang telah disediakan.
3. Pemeriksaan Referensi

Pemeriksaan referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman, kerja dan hal-hal lainnya.

#### 4. Wawancara

Dalam wawancara pemimpin atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara secara langsung dengan pelamar. Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

#### 5. Tes Penerimaan

Proses untuk mencari data karyawan disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan.

#### 6. Tes Psikologi

Proses pengajuan tentang kecerdasan, bakat, prestasi, minat dan kepribadian pelamar.

### **2.3. Penempatan Karyawan**

#### **2.3.1 Pengertian Penempatan Karyawan**

Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini, dalam hal ini atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi (Sunyoto 2012, 122).

Menurut (Rivai dan Javani 2009,198) Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi jabatan tertentu, hal ini khusus pada karyawan baru. Sedangkan untuk karyawan lama, hal ini berarti mempertahankan posisi lama atau memindahkan pada posisi yang baru.

#### **2.3.2 Faktor Penempatan Karyawan**

Menurut (Sastrohadiwiryono 2002:162) beberapa faktor yang harus di[ertimbangkan dalam penempatan jabatan adalah sebagai berikut :

##### 1. Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar, demikian juga sebaliknya bagi tenaga kerja yang prestasi akademiknya rendah ditempatkan pada tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dalam pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan pertimbangan.

#### 2. Faktor Pengalaman

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian kantor.

#### 3. Faktor Kesehatan dan Fisik Mental

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian kantor.

#### 4. Faktor Status Perkawinan

Formulir diberikan kepada pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

#### 5. Faktor Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

### **2.3.4 Indikator Penempatan Karyawan**

Ada beberapa indikator untuk mengukur penempatan karyawan menurut beberapa ahli. Menurut (Suwatno dan Priansa 2011:71) adalah sebagai berikut :

#### 1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan, sebelumnya harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana pegawai yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki

prestasi akademik yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya.

## 2. Pengetahuan

Pengetahuan atau *knowledge* merupakan campuran dari pengalaman, nilai, informasi kontekstual, pandangan pakar dan intuisi mendasar yang memberikan suatu lingkungan dan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dengan informasi. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain.

## 3. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya. Sebab karyawan yang menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi.

## 4. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh. Seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dan dimiliki dan telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

## 2.4. Kinerja Karyawan

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2012:187) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan (Sedarmayanti 2011, 260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

#### **2.4.2 Tujuan Kinerja Karyawan**

Kaswan (2012:195) menyebutkan bahwa ada tiga tujuan manajemen kinerja yaitu:

1. Mendorong pencapaian Nilai

Manajemen kinerja memacu peningkatan hasil melalui penyelarasan tujuan, ukuran dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan organisasi.

2. Mengembangkan Kapasitas

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapasitas organisasi dan individu dengan cara mengklarifikasi peran, kompensasi.

3. Menetapkan Konsekuensi

Manajemen kinerja menentukan perbedaan tingkat kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan, baik yang berupa kompensasi.

#### **2.4.3 Faktor-Faktor Kinerja**

Menurut (Mathis dan Jackson, 2012:82) dalam (Sudiantini et al., 2023), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

#### **2.4.4 Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut (Afandi 2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut`:

1. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biayanya.
4. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **2.5. Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan angket atau kuesioner dan observasi. Kuesioner adalah teknik atau alat pengumpulan data berupa pertanyaan tertulis yang memerlukan jawaban tertulis (Syaodih, 2009: 271). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2014: 193). Sedangkan Menurut Riyanto (2010: 96) Observasi adalah metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan langsung atau tidak langsung.

Dalam penelitian ini, angket yang peneliti gunakan berupa kuesioner. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2014: 25).

### 2.5.1 Operasional Variabel

Pada dasarnya variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam beberapa bentuk yang peneliti definisikan untuk dipelajari sehingga informasi dapat digali darinya dan dapat ditarik kesimpulan darinya (Sugiyono, 2009). Sugiyono (2009) mengatakan bahwa variabel penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*).

Variabel bebas pada penelitian ini adalah rekrutment (X1), seleksi (X2) dan penempatan karyawan (X3). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Berkaitan dengan penelitian ini maka dikembangkan variabel bebas dan variabel terikat yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Rekrutmen (X1)  Rivai (2009: 150)	Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.	Dasar Sumber Penarikan Pegawai	Likert
			Sumber Pegawai	
			Metode Penarikan Pegawai	
2.	Seleksi (X2)  Marwansyah (2016: 128)	Seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan	Seleksi surat-surat lamaran	Likert
			Pengisian blanko lamaran	
			Pemeriksaan referensi	
			Wawancara	
			Test penerimaan	

		sebuah pekerjaan dengan baik.	Test psikologi	
3.	Penempatan Karyawan (X3)  Sunyoto (2012: 122)	Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.	Prestasi akademis Pengetahuan Keterampilan pengalaman	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)  Kaswan (2012: 187)	Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.	Kuantitas hasil kerja Kualitas hasil kerja Efisiensi Disiplin kerja Inisiatif Ketelitian Kepemimpinan Kejujuran Kreativitas	Likert

### 2.5.2 Uji Coba Instrumen

Dalam uji coba instrumen dibagi menjadi dua, yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Kedua uji ini penting dilakukan guna mengetahui apakah instrumen yang peneliti gunakan layak atau tidak untuk penelitian. Jika hasil dari kedua uji ini baik, maka dapat dianggap untuk memenuhi dua syarat yakni valid dan reliabel.

### 2.5.3 Uji Validitas Instrumen

Validitas diukur dalam empat langkah, sebagai berikut (Ardial, 2014):

1. Menentukan secara operasional konsep yang akan diukur. Saat melakukan operasi, konsepnya harus dijelaskan terlebih dahulu
2. Melakukan uji alat pengukur tersebut dengan sejumlah responden.
3. Mempersiapkan tabel tabulasi jawaban

4. Menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan dan skor total dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana

- r = koefisien validitas item yang dicari  
 x = nilai yang diperoleh  
 Y = nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item  
 $\Sigma x$  = jumlah nilai dalam distribusi  
 $\Sigma Y$  = jumlah responden

#### 2.5.4 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 221), reliabilitas mengacu pada persepsi bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai instrumen pengumpulan data karena instrumen tersebut baik.

Untuk menghitung kehandalan meteran ini digunakan rumus *Sperman Braun* yaitu :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Dimana:

- n : Banyaknya butir item  
 $\sum s_i^2$  : Jumlah Varian Skor dari tiap-tiap butir  
 $s_t^2$  : Varian total

#### 2.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang berguna untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas dan heteroskedastisitas pada model regresi.

### 2.6. 1 Uji Normalitas

Suatu model regresi dikatakan baik apabila datanya berdistribusi normal dan mendekati normal. Untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal adalah dengan menguji *statistic Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai sig > 0,05 dan apabila sig uji *Kolmogorov-Smirnov Sig* < 0,05 maka data bukanlah berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

### 2.6. 2 Uji Multikolinearitas

Nilai multikolinieritas dalam suatu model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini memberitahukan variabel bebas mana yang dijelaskan variabel lainnya. Perhitungan multikolinieritas menggunakan VIF yang terkait dengan  $X_h$ :

$$VIF(x_h) = \frac{1}{1-R_h^2}$$

$R_h^2$  merupakan korelasi kuadrat dari  $X_h$  dengan variabel bebas lain. Hal pertama yang harus dilakukan adalah menghitung koefisien korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$ . Selanjutnya mencari nilai VIF (Suharjo, 2013).

### 2.6. 3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara uji Glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikan hitung > alpha = 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya jika nilai signifikan < alpha = 5% maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik plot antar prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual nya (ZRESID).

Cara kedua untuk melakukan uji heteroskedastisitas adalah dengan uji Grafik Scatter Plot, sumbu X merupakan residual dan sumbu Y adalah nilai Y yang diprediksi. Jika hasil grafik tidak ada titik menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Priyatno, 2014).

## 2.7. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2014) analisis regresi linear berganda menggunakan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
 a = Konstanta (Intercept)  
 X1 = Rekrutmen  
 X2 = Seleksi  
 X3 = Penempatan Karyawan  
 b1-b3 = Koefisien Regresi  
 e = Faktor Kesalahan

### 2.7.1 Uji F (Uji Simultan)

Nilai yang digunakan untuk melakukan uji F adalah Dimana jika F Hitung lebih besar dari Ftabel maka H0 ditolak atau dengan makna tidak adanya keterkaitan antara variabel- variabel. Dan juga sebaliknya, F Hitung kurang dari F Tabel maka Ho diterima secara serentak (Sanusi, 2011).

Dalam hal ini peneliti menggunakan taraf kepercayaan 90% atau dengan nilai  $\alpha = 0,1$  dengan pertimbangan konsistensi pada nilai ketidakpastian (e) pada pengambilan sampel menggunakan rumus slovin.

- Jika  $\text{sig} > (\alpha = 0,10)$ , maka H0 diterima H1 ditolak.
- Jika  $\text{sig} < (\alpha = 0,10)$ , maka H0 ditolak H1 diterima.

### 2.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Adapun persamaan dari Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebagai berikut:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Nilai R<sup>2</sup> adalah 0-1 ( $0 < R^2 < 1$ ), dengan ketentuan bila R<sup>2</sup> mendekati nilai 1 maka hubungan antar variabel bebas dan terikat semakin erat, dan begitu juga sebaliknya jika R<sup>2</sup> menjauhi nilai 1 maka hubungan antara variabel bebas dan terikat semakin renggang (Barliana & Cahyani, 2014).

### 2.7.3 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel (Sanusi, 2011). Dalam hal ini peneliti menggunakan taraf kepercayaan 90 % atau dengan nilai  $\alpha = 0,1$  dengan pertimbangan konsistensi pada nilai ketidakpastian ( $e$ ) pada pengambilan sampel menggunakan rumus slovin.

- thitung  $>$  ttabel berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- thitung  $<$  ttabel berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

## 2.8. Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu alat penelitian yang sering dimanfaatkan untuk mengumpulkan data dari para responden atau seringkali dianggap sebagai wawancara tertulis. Kuesioner berisikan serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung, baik itu melalui telepon, komputer, tatap muka, ataupun pos. Teknik mengumpulkan data dengan kuesioner banyak dipilih karena dianggap efisien, cepat, dan murah. Tipe kuesioner terbagi menjadi dua: terbuka yaitu kuesioner yang cara menjawabnya cukup dengan memberikan tanda pada kolom pilihan yang telah disediakan dan tertutup yaitu kuesioner yang cara menjawabnya dengan menuliskan jawaban pada kolom kosong yang disediakan. Kuesioner akan sangat berguna ketika peneliti ingin mengumpulkan data dalam jumlah yang sangat banyak atau ketika informasi yang diinginkan tidak bisa didapatkan secara langsung.

Menurut Sugiyono (2005), Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyediakan sejumlah pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk kemudian dijawab.

### 2.8.1 Jenis-Jenis Kuesioner

Terdapat tiga (3) bentuk kuesioner yang paling umum digunakan, yaitu: kuesioner terbuka, tertutup, dan campuran. Pemaparannya adalah sebagai berikut ini:

#### 1. Kuesioner Terbuka

Kuesioner terbuka adalah salah satu jenis kuesioner yang memberikan kesempatan bagi para respondennya untuk menuliskan sendiri jawaban atas

pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Untuk membuat pertanyaan terbuka pada jenis kuesioner ini, maka peneliti dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat pertanyaan yang bisa dipahami dan dijawab.

Contoh: Bagaimana pendapat anda tentang desain dari aplikasi pembelajaran yang disediakan oleh sekolah anda?

## **2. Kuesioner Tertutup**

Kuesioner tertutup adalah suatu jenis kuesioner lainnya yang berisikan sejumlah pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Kuesioner jenis ini lebih sering dipilih karena dianggap lebih efektif dengan alasan responden bisa langsung memberikan tanda (ceklis, silang, atau titik) atau dalam bentuk skala (skala likert) pada kolom jawaban yang telah disediakan.

Contoh: Apakah tampilan user interface dari website Tokopedia mempengaruhi minat anda dalam berbelanja?

Ya

Tidak

## 2.9. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul, dan Tahun Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Trivena Sakeon, dkk " Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Bank Sulutgo kantor utama cabang Manado. (2019)	Kinerja Karyawan (Y) Proses Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Karakteristik Individu (X3)	Teknik analisa yang digunakan adalah Uji validitas dan reliabilitas, Uji asumsi klasik, Uji normalitas, Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, Uji hipotesis F dan t, Koefisien korelasi berganda (R) Analisis regresi linier berganda	Dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini yaitu Rekrutmen, Seleksi dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado.
2	Fenezha J, dkk "Pengaruh rekrutmen kriteria seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Bank Mandiri Tbk Manado. (2018)	Kinerja Karyawan (Y) Rekrutmen (X1) Kriteria Seleksi (X2) Pelatihan (X3)	Teknik analisa yang digunakan adalah analisa Statistical Package for the Social Science (SPSS), Uji validitas variabel penelitian, Uji F, Uji asumsi klasik regresi, Uji normalitas, Uji heteroskedastisitas.	Kesimpulan penelitian ini adalah Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kriteria Seleksi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan , pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Bri Tbk Cabang Tondano.

3	Andi Amelia Utami Said, dkk "Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK Kanwil Makasar. (2018)	Kinerja Karyawan (Y), Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan Kerja (X3)	Teknik analisa yang digunakan adalah Uji normalitas, Uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji serempak (Uji F), Uji parsial (Uji T).	Kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan yaitu dapat disimpulkan bahwa seleksi yang dilakukan oleh PT. Mutualplus Global Resources Makassar berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kanwil Makassar.
4	Suhila, dkk "Pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Barataco Medan. (2021)	Kinerja Karyawan (Y), Rekrutmen (X1), Disiplin Kerja (X2)	Teknik analisa yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, Analisis Berganda. Uji Simultan (Uji F) Uji Parsial (Uji t), Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal itu dibuktikan hasil uji Anova (Tabel 4.15) didapatkan nilai F hitung sebesar 37.840 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a. Jadi disimpulkan antara variabel rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Brataco Cabang Medan berpengaruh secara simultan.

5	Mugammas Darwis Meyandie Nasution " Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: studi pada PT. Dian Bahari Sejati. (2019)	Kinerja Karyawan (Y), Rekrutmen (X1), Seleksi (X2)	Teknik analisa yang digunakan adalah Uji normalitas, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas, Uji autokorelasi, Uji F, Uji koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ), Uji T.	Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan keinginan berpengaruh terhadap kinerja, oleh karena itu proses rekrutmen dan seleksi dijalankan dengan baik maka perusahaan akan memperoleh karyawan yang tepat dan akan mampu meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi dari waktu ke waktu.
6	Dwi Utami, dkk " Pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Manala Multifinance TBK cabang Makasar. (2023)	Kinerja Karyawan (Y), Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan Kerja (X3)	Teknik analisa yang digunakan adalah Uji normalitas, Uji heteroskedastisitas, Uji multikolinieritas, Regresi linier berganda, Uji T, Uji F.	Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multifinance Cabang Makassar.

7	Billy Renaldo Potale, dkk " Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo. (2016)	kinerja Karyawan (Y), Rekrutmen (X1), Seleksi (X2)	Teknik analisa yang digunakan adalah Uji validitas, Analisis regresi dan korelasi, uji parsial.	Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan PT. Bank SulutGo positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen.
8	Aan Rio Pratama, dkk " Pengaruh rekrutmen, penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia TBK. (2017)	Kinerja karyawan (Y), Rekrutmen (X1), Penempatan (X2), Pelatihan (X3)	Teknik analisa yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, Analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji T, Uji koefisien beta.	Dari tiga variabel yang terdiri dari Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihan, dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan mempunyai nilai Koefisien Beta ( $\beta$ ) terbesar yaitu 0,390 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah Pelatihan (X3).

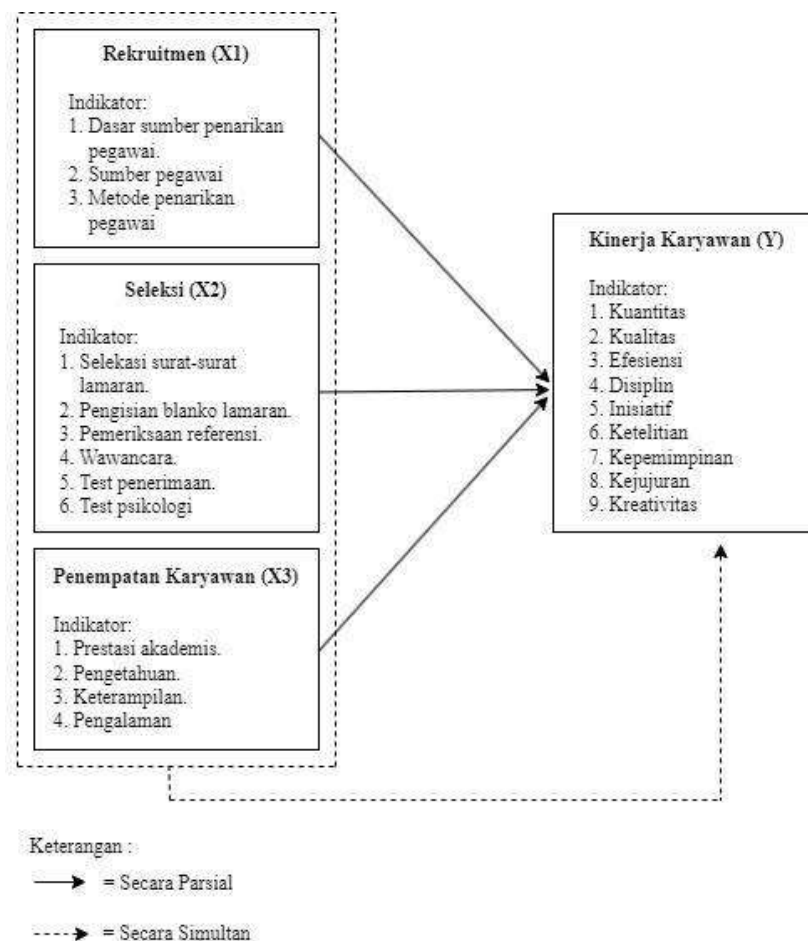
9	Caecilia Rosa Permatasari, dkk " Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Jakarta. (2015)	Kinerja Karyawan (Y), Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan Kerja (X3)	Teknik analisa yang digunakan adalah Uji hipotesis, korelasi (R) , Koefisien Determasi (R2), Uji F, Uji T.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan Berdasarkan hasil penelitian, variabel rekrutmen dipersepsikan baik oleh responden, sebesar 66,7%.
10	Alwin Edo Ekky, dkk " Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brawijaya Grub Indonesia. (2018)	Kinerja karyawan (Y), Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Penempatan Kerja (X3)	Teknik analisa yang digunakan adalah Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji heteroskedastisitas,Uji multikolinearitas, Uji hipotesis, Uji F.	Kesimpulan dari penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan, Seleksi berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan, Penempatan tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT. Brawijaya Group Indonesia.

## 2.10. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Dalam kerangka pemikiran peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitiannya secara lebih terperinci (Noor, 2014: 76).

Sesuai dengan judul penelitian ini yang membahas pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Excellence Qualities Yarn, yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan PT Excellence Qualities Yarn.

Secara sederhana untuk mempermudah penelitian ini peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah Peneliti 2024

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dengan melakukan observasi dan dokumentasi pada PT. Excellence Qualities Yarn (PT. EQY), sedangkan data sekunder didapatkan dari hasil jawaban responden melalui angket yang disebar dengan google form. Adapun tolak ukur untuk meningkatkan pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dilakukan dengan melakukan pengembangan kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya pengembangan kinerja karyawan yang diberikan tersebut akan mempengaruhi peningkatan terhadap rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Excellence Qualities Yarn (PT. EQY).

### **2.11. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu fenomena dan pertanyaan peneliti yang dirumuskan setelah mengkaji suatu teori. Penelitian kepada suatu objek seharusnya dilakukan dengan menggunakan pedoman pada suatu hipotesis sebagai pegangan atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya dalam kenyataan (*empirical verification*), percobaan (*experimentation*), atau praktek (*implementation*). Oleh sebab itu, hipotesis diharuskan dalam bentuk pertanyaan ilmiah atau proposisi, yaitu dengan mengandung hubungan dua variabel atau lebih (Sudjana, 2000: 11).

Berdasarkan judul penelitian yang peneliti angkat, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara rekrutmen (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Excellence Qualities Yarn

H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara seleksi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Excellence Qualities Yarn

H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh antara penempatan karyawan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Excellence Qualities Yarn

H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh secara bersamaan antara rekrutmen (X<sub>1</sub>), seleksi (X<sub>2</sub>) dan penempatan karyawan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Excellence Qualities Yarn

