

# ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PANEN BARU (Perusahaan Eksportir *Whole White Pepper*)

Bella Viola Lindy  
Fery Panjaitan  
Rizal Ruben Manullang

*Management Program*  
STIE-IBEK Bangka Belitung  
Pangkalpinang, Indonesia  
[e.jurnal@stie-ibek.ac.id](mailto:e.jurnal@stie-ibek.ac.id)

**Abstract** - The purpose of this study was to determine the effect of the Recruitment and Selection Process on Employee Performance on CV.Panen Baru (Whole White Pepper Exporter Company). This study used primary data with a quantitative descriptive approach. The population in this study used all employees on CV. Panen Baru as many as 20 employees as respondents and using questionnaires with Likert measurement scales. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis processed with Jeffreys's Amazing Statistics Program University of Amsterdam. The results of the study showed; (1) The Recruitment Process has a partial effect on Employee Performance with a significance value of  $0.001 < 0.05$  and a calculated value of  $5.687 > \text{table } 1.697$ . (2) Selection has a partial effect on Employee Performance with a significance value of  $0.026 < 0.05$  and a calculated value of  $2.446 > \text{table } 1.697$ . (3) The Recruitment and Selection Process simultaneously affects Employee Performance on CV.Panen Baru with a significance value of  $0.001 < 0.05$  and a calculated  $f$  value of  $18.180 > \text{table } 2.922$ .

**Keywords:** Recruitment Process, Selection Process, Employee Performance

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peran penting dalam menentukan kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan, dimana manajer sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatif lebih penting dari organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan oleh manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu sebagai salah satu faktor produksi secara efisien dan efektif guna tercapainya tujuan sebuah perusahaan tersebut. Pencapaian tujuan perusahaan juga tergantung dari ada kualitas sumber daya manusia yang berkualitas, sebuah perusahaan harus

merancang sumber daya manusia yang berkualitas (Handoko, 2020).

Kegagalan dalam melaksanakan rekrutmen dan penempatan kerja akan mendorong kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Proses perekrutan memiliki proses yang panjang dan harus di ikuti oleh calon karyawan yang kemudian hasil proses ini akan diseleksi.

Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen SDM adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi / dijalankan. Di samping itu SDM dapat menciptakan efisien, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pemimpin perusahaan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang di inginkan dapat tercapai.

Seleksi lebih dari sekedar pemilihan orang yang terbaik, tetapi juga menyeleksi sekumpulan pengetahuan keahlian dan kemampuan yang sesuai dan merupakan satu paket yang terdapat pada manusia untuk memperoleh kecocokan antara apa yang di inginkan pelamar dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kecocokan antara pelamar dan organisasi mempengaruhi baik kesediaan perusahaan untuk membuat penawaran kerja dan kesediaan pelamar untuk menerima pekerjaan tersebut. Prosesi pemilihan calon karyawan yang dilakukan pada suatu perusahaan ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi dari sebuah perusahaan.

Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak. Perekrutan dan seleksi terhadap kinerja karyawan sangatlah membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas sehingga membantu perusahaan untuk mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan. Menempatkan seseorang ke posisi yang sesuai disebut penempatan. Penempatan sendiri dapat diartikan sebagai penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Sama halnya dengan fungsi

rekrutmen dan seleksi, penempatan juga merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Siswanto (2002:151) Setelah karyawan direkrut dan bergabung dengan karyawan lama perlu adanya evaluasi sementara atau juga disebut job analisis. Penempatan kerja disesuaikan dengan kemampuan dan keahliannya dalam mengatur bidang tertentu.

Maka dari itu perlu adanya evaluasi secepatnya untuk melihat karyawan baru dalam menjalankan pekerjaan yang baru dinikmatinya. Diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka akan bersifat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Menempatkan seseorang ke posisi yang sesuai disebut penempatan. Penempatan sendiri dapat diartikan sebagai penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.

Sama halnya dengan fungsi rekrutmen dan seleksi, penempatan juga merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena kinerja karyawan mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya maka kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai perusahaan. Kualitas sumber daya manusia juga harus ditingkatkan kepada seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan, terutama bagi karyawan yang lama perlu diberikan pelatihan dan pengembangan diri, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Pelatihan dan pengembangan karyawan harus pula dilakukan penyesuaian-penyesuaian seperti pemberian kompensasi yang adil termasuk berbagai fasilitas kesejahteraan terhadap karyawan.

Untuk memiliki karyawan yang benar-benar profesional seperti yang diinginkan oleh perusahaan bukanlah perkara mudah. Banyak hal yang harus dilakukan, sehingga karyawan yang diperoleh nantinya benar-benar memiliki kemampuan seperti yang diinginkan. Sehingga perlu dilakukan perencanaan kebutuhan karyawan secara tepat sesuai beban kerja yang ada.

Dalam suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia haruslah dilakukan secara profesional. Kurang tepat apabila banyak pegawai yang sebenarnya memiliki potensi yang bagus dan memiliki kemampuan yang tinggi akan tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja.

Kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok atau dikarenakan lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman dan betah bagi karyawan. perubahan lingkungan yang menuntut peran sumber daya manusia dalam bersaing, yang berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Kurangnya regenerasi sumber daya manusia dalam perusahaan CV.Panen Baru membentuk pola lambatnya mengantisipasi penyusutan karyawan sehingga perusahaan

kesulitan untuk menemukan sumber daya manusia yang sesuai dengan klasifikasi perusahaan. Perusahaan ingin meningkatkan system Rekrutmen dan Seleksi pada CV. Panen Baru Pangkalan Baru. Oleh karenanya peneliti termotivasi untuk melakukan analisis dan mengukur hubungan antara Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun sasaran utama dalam studi ini adalah guna menunjang serta meningkatkan produktivitas dan kualitas bagi perusahaan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panen Baru (Perusahaan Eksportir *Whole White Pepper*).

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV. Panen Baru Pangkalan Baru.
2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Panen Baru Pangkalan Baru.

## II. LANDASAN TEORI

### Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Perusahaan bisa memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling dekat berhubungan dengan deskripsi pekerjaan. Menemukan cara yang tepat untuk mendorong kandidat-kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja sangat penting untuk ketika perusahaan perlu mempekerjakan karyawan. Dengan demikian, program perekrutan yang berfungsi dengan baik bisa memiliki pengaruh utama terhadap hasil akhir perusahaan.

Menurut Randal (2005), ada beberapa kegiatan kunci yang merupakan bagian dari rekrutmen. Itu adalah:

1. Menentukan kebutuhan jangka pendek.
2. Menyusun bahan rekrutmen yang efektif.
3. Memaksimalkan program rekrutmen.
4. Mendapatkan karyawan yang berbobot.
5. Mengevaluasi rekrutmen yang sistematis.

### Seleksi

Seleksi merupakan pelaksanaan fungsi SDM di banyak departemen SDM. Dalam perusahaan yang besar fungsi SDM diserahkan tanggung jawab pada departemen SDM. Dalam perusahaan yang kecil manajer SDM menangani tugas-tugas departemen SDM. Departemen sering kali di jadikan sasaran sebagai alasan pokok dalam keberadaan departemen itu karena proses seleksi memiliki sifat sentral pada SDM. Pedoman pokok dalam melakukan 28 seleksi ialah spesifikasi jabatan, karena dari situlah diketahui kualitas SDM yang dibutuhkan.

### Kinerja Karyawan

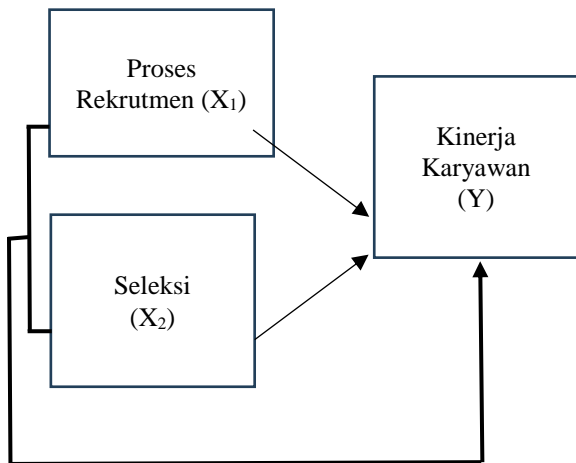
Menurut Joy Ekwoaba (2012), pengertian kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah

ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Baru, Kota Bangka Tengah, Kepulauan Bangka Belitung 33684.

**Kerangka Pemikiran**

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

**Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah penelitian tersebut disajikan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan dan bukan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini mengenai Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Panen Baru (Perusahaan Eksportir *Whole White Pepper*), maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1.  $H_1$  diduga terdapat pengaruh antara Proses Rekrutmen pada Kinerja Karyawan di CV. Panen Baru Pangkalan Baru.
2.  $H_2$  diduga terdapat pengaruh antara Seleksi pada Kinerja Karyawan di CV. Panen Baru Pangkalan Baru
3.  $H_1$   $X_1$ ,  $H_2$   $X_2$ ,  $H_3$   $X_3$  diduga terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ , yaitu Proses Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Panen Baru Pangkalan Baru.Terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$ , yaitu Seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Panen Baru Pangkalan Baru.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

**Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan sejak tanggal 5 Januari 2024 sampai 26 Mei 2024. Adapun tempat penelitian yang menjadi fokus penelitian adalah CV. Panen Baru Pangkalan Baru. Berlokasi Jl. Koba No.76A, Kp. Dul, Kec. Pangkalan

**Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini, proses rekrutmen dan seleksi yaitu variabel independen serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

**Tabel 1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Proses Rekrutmen (Variabel $X_1$ )	Proses rekrutmen adalah proses menarik orang pada waktu yang tepat dalam jumlah yang cukup dengan persyaratan yang paling dekat dengan deskripsi pekerjaan. (Matrono, 2016).	Sumber Rekrutmen Metode Rekrutmen Hambatan Rekrutmen Waktu dan Biaya Media Rekrutmen	Likert
Seleksi (Variabel $X_2$ )	Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar dapat diterima atau tidak diterima. (Ambar, 2012)	Pendidikan Keterampilan Minat Pengalaman kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Variabel $Y$ )	Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. (Sumitra, 2012)	Kualitas kerja Kuantitas Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian	Likert

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

**Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Berdasarkan pengertian diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang berkerja di CV. Panen Baru Pangkalan Baru.

**Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi dan karakteristiknya (Sugiyono, 2011: 81). Oleh karena itu, sampel lebih kecil jumlahnya dibandingkan dengan populasi

karena sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti ciri-cirinya dan dapat mewakili keseluruhan populasi.

Jumlah populasi yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Panen Baru, yaitu sebanyak 20 orang responden. Dari data tersebut peneliti menetapkan seluruh populasi pada CV. Panen Baru sebanyak 20 orang sebagai sampel dalam penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyediakan daftar pertanyaan yang akan peneliti ajukan pada responden yaitu para karyawan yang bekerja pada CV. Panen Baru Pangkalan Baru.

### Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan JASP versi 0.18.3 (*Statistical Program for University of Amsterdam*). Hal ini dikarenakan agar penulis dapat memperoleh data statistik dengan lebih cepat dan tepat.

Data yang telah diperoleh akan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah dalam menganalisis data dan dapat memahami data sehingga lebih sistematis.

### Analisis Statistik Data

#### Statistik Deskriptif

Statistika digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang dikumpulkan sedemikian rupa tanpa menarik kesimpulan umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147).

#### Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa besar menjelaskan kepuasan pelanggan. Nilai koefisien determinasinya antara nol sampai satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2014:62).

#### Pengujian hipotesis

##### Pengujian hipotesis parsial

Uji parsial merupakan pengujian terhadap koefisien regresi yang dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran parsial variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

##### Pengujian hipotesis simultan

Uji simultan atau berganda merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### Uji Validitas

Uji Validitas merupakan salah satu langkah penting dalam konteks Uji Klasik sebelum melakukan Regresi Linier Berganda. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat validitas yang cukup tinggi.

#### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan dengan tujuan untuk menilai apakah pengukuran yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran kembali. Koefisien Alpha Cronbach dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau dapat diandalkan jika lebih dari 0.60 (Sunyoto, 2011).

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal yang selanjutnya Manullang (2013) menyatakan bilamana data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal atau sering juga disebut sebagai sampel besar.

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2014) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas merupakan suatu keadaan dimana terjadi satu atau lebih variabel independen yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel independen lainnya.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis regresi. Menurut Echo (2016) uji heteroskedastisitas adalah uji regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel independen yaitu Proses Rekrutmen ( $X_1$ ), Seleksi ( $X_2$ ) dengan variabel dependen yaitu (Y) Kinerja Karyawan. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi JASP.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada  $r$  square dan dinyatakan dalam persentase. Berikut adalah hasil koefisien determinasi yang sudah diolah.

#### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji signifikansi parameter parsial adalah untuk menentukan bagaimana variabel berinteraksi sehingga interaksi mereka dapat dipahami. Uji statistik dapat digunakan untuk melakukan uji penelitian ini.

#### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat,

(Ghozali, 2014). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika nilai sign < 0,05 maka keputusan H<sub>0</sub> ditolak dan Ha diterima atau dengan membandingkan Fhitung > Ftabel maka keputusan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Statistik Deskriptif**

**Tabel 2**  
**Split Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Usia dan Pendidikan**

Frequencies for Pendidikan					
Gender	Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	SMA-SMK	5	45.45	45.455	45.455
	Strata 1	6	54.54	54.545	100.000
	Missing	0	0.000	0.000	100.000
	Total	11	100.00	100.000	
Laki-Laki	SMA-SMK	7	77.77	77.777	77.777
	Strata 1	2	22.22	22.223	100.000
	Missing	0	0.000	0.000	100.000
	Total	9	100.00	100.000	

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Hasil Analisis : Berdasarkan tabel jenis kelamin pada usia dan pendidikan menunjukkan bahwa responden laki-laki ada 9 orang sedangkan responden perempuan ada 11 orang. Laki-laki berusia 26 - 40 tahun lebih sedikit dibandingkan berusia 40 tahun yang ada 4 orang sedangkan perempuan berusia 26 - 40 tahun lebih banyak dibandingkan berusia lain ada 5 orang. Laki-laki dengan kelompok pendidikan SMA/SMK lebih banyak dibandingkan kelompok pendidikan lain ada 2 orang sedangkan Perempuan dengan kelompok pendidikan SMA/SMK lebih sedikit dibandingkan kelompok pendidikan lain ada 5 orang.

**Tabel 3**  
**Split Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Frequencies for Lama Bekerja					
Gender	Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	1- 5 tahun	7	63.63	63.637	63.637
	5 - 10 tahun	4	36.36	36.363	100.000
	10 - 15 tahun	0	0.000	0.000	100.000

Laki-Laki	1- 5 tahun	4	44.44	44.444	44.444
	5 - 10 tahun	1	11.11	11.111	55.555
	10 - 15 tahun	4	44.44	44.445	100.000
Perempuan	1- 5 tahun	7	63.63	63.637	63.637
	5 - 10 tahun	4	36.36	36.363	100.000
	10 - 15 tahun	0	0.000	0.000	100.000

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Hasil Analisis : Berdasarkan tabel lama bekerja menunjukkan bahwa deskriptif statistik responden untuk split frekuensi Lama Bekerja diketahui melalui output bahwa responden bergender Laki – laki dengan lama bekerja 1 – 5 tahun dan 10 – 15 tahun memiliki persentase yang sama sebanyak 44,444% dengan masing – masing memiliki 4 responden, sedangkan tersedia 1 responden dengan lama bekerja di kisaran 5 – 10 tahun (11,111%). Sedangkan deskriptif statistik lama bekerja Perempuan dengan lama bekerja 1 - 5 tahun total 7 responden mendapatkan nilai tertinggi (63,637%) dan dan sisa 4 responden dengan lama bekerja 5 – 10 tahun mendapatkan 36,363%.

**Uji Validitas**

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Variabel X<sub>1</sub> Proses Rekrutmen**

Variable	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1_REKRUTMEN
1. X1.1	Pearson's r	—				
	p-value	—				
2. X1.2	Pearson's r	0.293	—			
	p-value	0.210	—			
3. X1.3	Pearson's r	-0.097	0.382	—		
	p-value	0.683	0.096	—		
4. X1.4	Pearson's r	0.079	0.234	0.724***	—	
	p-value	0.740	0.322	< .001	—	
5. X1.5	Pearson's r	0.222	0.605**	0.405	-0.046	—
	p-value	0.347	0.005	0.076	0.848	—
6. X1_REKRUTMEN	Pearson's r	0.459*	0.769***	0.744***	0.628**	0.655**
	p-value	0.042	< .001	< .001	0.003	0.002

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Uji Validitas data untuk variable X<sub>1</sub> Proses Rekrutmen dapat dianalisis dengan menggunakan pendekatan *Pearson's Correlations* menjelaskan pada tabel 4.10 diatas yang menjelaskan bahwa X<sub>1</sub> terdiri 5 pertanyaan. Item X1.2 menunjukkan korelasi sebesar 0.769 dengan p-value kurang dari 0.001, yang sangat signifikan. Item X1.3 memiliki korelasi 0.744 dengan p-value kurang dari 0.001, juga sangat signifikan. Item X1.4 menunjukkan korelasi sebesar 0.628 dengan p-value 0.003, signifikan pada tingkat 0.01, dan item X1.5 memiliki korelasi sebesar 0.655 dengan p-value 0.002, yang juga signifikan pada tingkat 0.01. Bukti ini menunjukkan bahwa setiap item (X1.1 hingga X1.5) memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total variable proses rekrutmen mengindikasikan validitas setiap pertanyaan dalam kuesioner. Koefisien korelasi yang

signifikan ( $p$ -value  $< 0.05$ ) menunjukkan bahwa item-item ini mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan baik. Hasil ini memperkuat bahwa instrumen kuesioner ini dapat digunakan untuk mengukur variabel proses rekrutmen secara valid.

**Tabel 5**  
**Uji Validitas Variabel X<sub>2</sub> Seleksi**

**X<sub>2</sub> Seleksi Validitas Correlation ▼**

Pearson's Correlations						
Variable	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_SELEKSI
1. X2.1	n	—				
	Pearson's r	—				
	p-value	—				
2. X2.2	n	20	—			
	Pearson's r	0.101	—			
	p-value	0.670	—			
3. X2.3	n	20	20	—		
	Pearson's r	-0.142	0.279	—		
	p-value	0.549	0.234	—		
4. X2.4	n	20	20	20	—	
	Pearson's r	0.095	0.716***	0.176	—	
	p-value	0.690	< .001	0.457	—	
5. X2.5	n	20	20	20	20	—
	Pearson's r	0.259	-0.304	-0.549*	-0.143	—
	p-value	0.270	0.192	0.012	0.548	—
6. X2_SELEKSI	n	20	20	20	20	—
	Pearson's r	0.591**	0.693***	0.278	0.704***	0.169
	p-value	0.006	< .001	0.235	< .001	0.477

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Uji Validitas data untuk variabel X<sub>2</sub> Seleksi dapat dianalisis dengan menggunakan pendekatan *Pearson's Correlations* menjelaskan pada tabel diatas yang menjelaskan bahwa X<sub>2</sub> terdiri 5 pertanyaan. Berdasarkan hasil ini, item X2.1, X2.2, dan X2.4 memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total variabel X<sub>2</sub> Seleksi, menunjukkan bahwa item-item ini valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Sebaliknya, item X2.3 dan X2.5 memiliki korelasi yang tidak signifikan dengan skor total, menunjukkan bahwa item-item ini tidak valid dan mungkin perlu diperbaiki atau dihapus dari instrumen. Validitas item-item signifikan ini menunjukkan bahwa sebagian besar instrumen kuesioner ini dapat digunakan untuk mengukur variabel Seleksi secara valid, namun item yang tidak valid perlu ditinjau kembali.

**Tabel 6**  
**Uji Validitas Variabel Y Kinerja Karyawan**

**Y Kinerja\_Karyawan Validitas Correlation ▼**

Pearson's Correlations						
Variable	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y_KINERJAKAR
1. Y.1	n	—				
	Pearson's r	—				
	p-value	—				
2. Y.2	n	20	—			
	Pearson's r	0.191	—			
	p-value	0.420	—			
3. Y.3	n	20	20	—		
	Pearson's r	0.545*	0.167	—		
	p-value	0.013	0.481	—		
4. Y.4	n	20	20	20	—	
	Pearson's r	0.713***	0.067	0.497*	—	
	p-value	< .001	0.779	0.026	—	
5. Y.5	n	20	20	20	20	—
	Pearson's r	0.234	0.141	0.627**	-0.011	—
	p-value	0.320	0.553	0.003	0.962	—
6. Y_KINERJAKAR	n	20	20	20	20	—
	Pearson's r	0.825***	0.409	0.826***	0.746***	0.541*
	p-value	< .001	0.073	< .001	< .001	0.014

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Uji Validitas data untuk variabel Y Kinerja Karyawan dapat dianalisis dengan menggunakan pendekatan *Pearson's Correlations* menjelaskan pada tabel diatas yang menjelaskan bahwa Y terdiri dari 5 pertanyaan. Item Y.1 memiliki koefisien korelasi sebesar 0.825 dengan p-value kurang dari 0.001, menunjukkan bahwa item ini sangat

signifikan dan valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Item Y.2 memiliki korelasi sebesar 0.409 dengan p-value 0.073, yang tidak signifikan ( $p > 0.05$ ), menunjukkan bahwa item ini tidak valid. Item Y.3 memiliki korelasi sebesar 0.826 dengan p-value kurang dari 0.001, menunjukkan validitas yang sangat baik dan signifikan. Item Y.4 menunjukkan korelasi sebesar 0.746 dengan p-value kurang dari 0.001, juga sangat signifikan dan valid. Item Y.5 memiliki korelasi sebesar 0.541 dengan p-value 0.014, menunjukkan bahwa item ini signifikan pada tingkat signifikansi 0.05 dan valid dalam mengukur kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil ini, item Y.1, Y.3, Y.4, dan Y.5 menunjukkan validitas yang baik karena memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total, mengindikasikan bahwa mereka mampu mengukur konstruk yang dimaksud dengan akurat. Sebaliknya, item Y.2 yang memiliki p-value lebih dari 0.05 menunjukkan bahwa item ini tidak valid dan tidak dapat diandalkan untuk mengukur kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa, meskipun sebagian besar item valid, item Y.2 perlu diperbaiki atau dihapus dari instrumen untuk memastikan keseluruhan instrumen tetap valid dan reliabel dalam mengukur kinerja karyawan.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 7**

**Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> Proses Rekrutmen**

**Frequentist Scale Reliability Statistics**

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$	Average interitem correlation
Point estimate	0.671	0.658	0.280
95% CI lower bound	0.452	0.295	-0.050
95% CI upper bound	0.891	0.851	0.578

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa data yang digunakan untuk variabel Proses Rekrutmen dalam penelitian ini memiliki hasil perhitungan *point of estimate Cronbach Alpha* sebesar 0.671. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika Cronbach Alpha  $> 0.60$ , maka butir-butir dalam kuesioner dalam rangka mengukur variabel-variabel terdefinisi dalam penelitian memiliki nilai reliabilitas yang baik.

**Tabel 8**

**Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub> Seleksi**

Estimate	McDonald's $\omega$	Cronbach's $\alpha$	Average interitem correlation
Point estimate	0.631	0.601	0.237
95% CI lower bound	0.053	0.189	0.032
95% CI upper bound	0.839	0.823	0.488

Note. McDonald's  $\omega$  estimation method switched to PFA because the CFA did not find a solution.

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa data yang digunakan untuk variabel X<sub>2</sub> Seleksi dalam penelitian ini memiliki hasil perhitungan *point of estimate Cronbach Alpha* sebesar 0.631. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika Cronbach Alpha  $> 0.60$ , maka butir-butir dalam kuesioner dalam rangka mengukur variabel-variabel terdefinisi dalam penelitian memiliki nilai reliabilitas yang baik.

**Tabel 9**  
**Uji Reliabilitas Variabel Y Kinerja Karyawan**

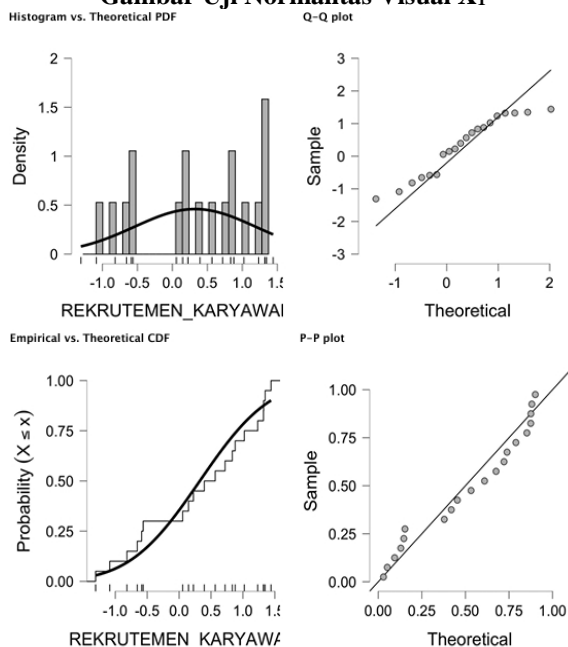
Estimate	McDonald's ω	Cronbach's α	Average interitem correlation
Point estimate	0.744	0.684	0.317
95% CI lower bound	0.568	0.370	-0.009
95% CI upper bound	0.919	0.857	0.568

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Tabel diatas menjelaskan bahwa data yang digunakan untuk variabel Y Kinerja Karyawan dalam penelitian ini memiliki hasil perhitungan *point of estimate Cronbach Alpha* sebesar 0.744. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika Cronbach Alpha >0.60, maka butir-butir dalam kuesioner dalam rangka mengukur variabel-variabel terdefinisi dalam penelitian memiliki nilai reliabilitas yang baik.

**Uji Normalitas**

**Gambar 2**  
**Gambar Uji Normalitas Visual X<sub>1</sub>**



Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada X<sub>1</sub> berdasarkan gambar 2 menunjukkan secara visual bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat terlihat dari Diagram Batang dibawah ini yang dapat digunakan dalam menjelaskan bahwa data yang terdistribusi yang mendekati mean relatif lebih banyak jumlah responden. Melalui diagram tersebut juga dapat divisualisasikan bahwa responden semakin menjauhi titik mean jumlahnya relatif semakin sedikit.

Berdasarkan Grafik Q-Q Plot pada Grafik menunjukkan bahwa data relative berdistribusi pada garis merah atau berada pada area sekitar garis diagonal dan tidak ada yang berada diluar jangkauan tersebut. Berdasarkan beberapa visual yang digunakan oleh Peneliti dapat dinyatakan bahwa Proses Rekrutmen (X<sub>1</sub>) berdistribusi normal.

**Gambar 3**  
**Uji Normalitas Statistik X<sub>1</sub>**

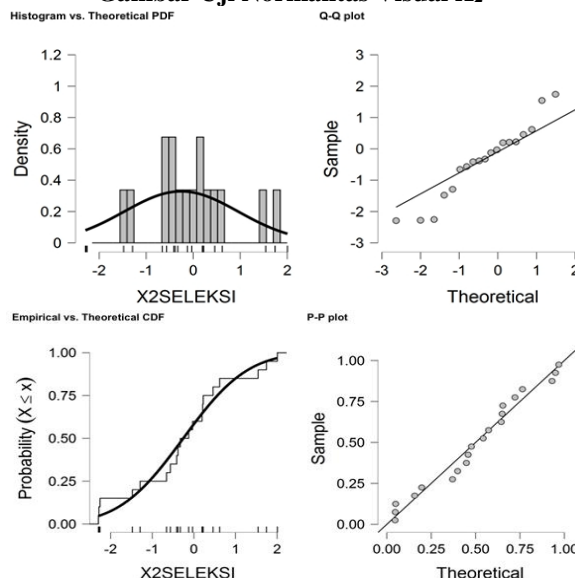
**Descriptive Statistics**

REKRUTEMEN_KARYAWAN	
Valid	20
Missing	0
Mean	0.324
Std. Deviation	0.890
Skewness	-0.429
Std. Error of Skewness	0.512
Shapiro-Wilk	0.919
P-value of Shapiro-Wilk	0.096
Minimum	-1.309
Maximum	1.440

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Secara statistik, peneliti menggunakan pendekatan Skewness - Kurtosis yang ideal rentang (-1.96 - 1.96). Sehingga dapat diketahui Skewness yaitu -0.429 dan Kurtosis sebesar 0.512. Dengan demikian maka akan mudah didapat nilai ZSkewness sebagai berikut:  $ZSkewness = Skewness / Std.error Skewness = (-0.429/0.512) = -0.234$ , Sedangkan untuk ZKurtosis =  $Kurtosis / Std.error Kurtosis = (0.249/0.532) = 0.837$ . Dengan demikian untuk pendekatan Statistik dapat dinyatakan bahwa Variabel X<sub>1</sub> Proses Rekrutmen dalam penelitian dapat dinyatakan berdistribusi dengan normal sehingga layak untuk digunakan pada tahapan berikut dalam penelitian ini.

**Gambar 4**  
**Gambar Uji Normalitas Visual X<sub>2</sub>**



Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada X<sub>2</sub> berdasarkan gambar 4 menunjukkan secara visual bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat terlihat dari Diagram Batang dibawah ini yang dapat digunakan dalam menjelaskan bahwa data yang terdistribusi yang mendekati mean relatif lebih banyak jumlah responden. Melalui

diagram tersebut juga dapat divisualisasikan bahwa responden semakin menjauhi titik mean jumlahnya relatif semakin sedikit.

Sedangkan untuk Visual Q-Q Plots, dapat dijelaskan bahwa data yang direspon oleh sampel memiliki linearitas berdasarkan standardized residual dan theoretical quantiles. Dapat diketahui bahwa titik-titik area sekitar garis diagonal dan tidak ada yang berada diluar jangkauan tersebut. Berdasarkan beberapa visual yang digunakan oleh peneliti dapat dinyatakan bahwa variable seleksi karyawan (X2) berdistribusi normal.

**Gambar 5**  
**Uji Normalitas Statistik X<sub>2</sub>**

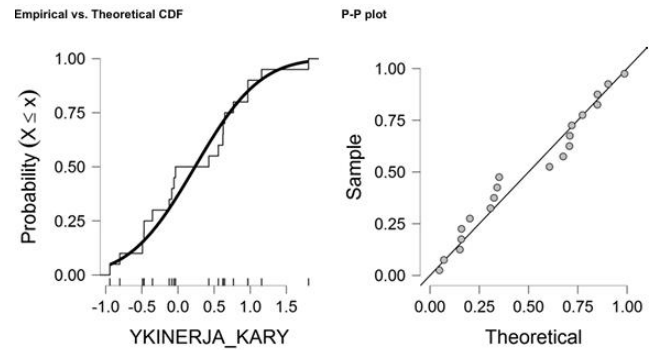
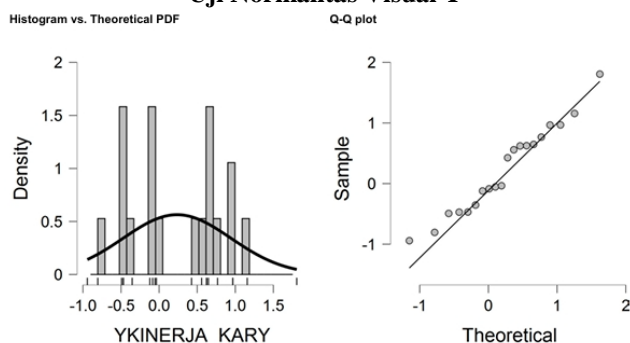
SELEKSI_KARYAWAN	
Valid	20
Missing	0
Mean	0.277
Std. Deviation	0.712
Skewness	-0.685
Std. Error of Skewness	0.512
Kurtosis	1.270
Std. Error of Kurtosis	0.992
Shapiro-Wilk	0.965
P-value of Shapiro-Wilk	0.651
Minimum	-1.570
Maximum	1.604

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Secara statistik, peneliti menggunakan pendekatan Skewness - Kurtosis yang ideal rentang (-1.96 - 1.96). Berdasarkan hasil Uji Normalitas Statistik dengan pendekatan Skewness maka ZSkewness untuk Variabel Seleksi sebesar -1,337 dan dengan pendekatan Kurtosis maka ZKurtosis sebesar 1,280

Dengan demikian baik dengan pendekatan Visual maupun Statistik dapat dinyatakan bahwa Variabel *Seleksi* dalam penelitian dapat dinyatakan terdistribusi dengan normal sehingga layak untuk digunakan pada tahapan berikut dalam penelitian ini.

**Gambar 6**  
**Uji Normalitas Visual Y**



Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Y berdasarkan Gambar 6 menunjukkan secara visual bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat terlihat dari Diagram Batang dibawah ini yang dapat digunakan dalam menjelaskan bahwa data yang terdistribusi yang mendekati mean relatif lebih sedikit jumlah responden. Melalui diagram tersebut juga dapat divisualisasikan bahwa responden semakin mendekati titik mean jumlahnya relatif semakin banyak. Sedangkan untuk Visual Q-Q Plots, dapat dijelaskan bahwa data yang direspon oleh sampel memiliki linearitas berdasarkan standardized residual dan theoretical quantiles. Dapat diketahui bahwa titik-titik plotting pada grafik diatas tervisualisasi atas setiap item dan berdasarkan Grafik Q-Q Plot menunjukkan bahwa data relatif berdistribusi pada garis merah atau berada pada area sekitar garis diagonal dan tidak ada yang berada diluar jangkauan tersebut. Berdasarkan beberapa visual yang digunakan oleh Peneliti dapat dinyatakan bahwa Variabel Kinerja Karyawan (Y) berdistribusi normal.

**Gambar 7**  
**Uji Normalitas Statistik Y**

KINERJA_KARYAWAN	
Valid	20
Missing	0
Mean	-0.214
Std. Deviation	1.060
Skewness	0.422
Std. Error of Skewness	0.512
Shapiro-Wilk	0.955
P-value of Shapiro-Wilk	0.443
Minimum	-2.147
Maximum	2.007

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Secara statistik, peneliti menggunakan pendekatan Skewness - Kurtosis yang ideal rentang (-1.96 - 1.96). Sehingga dapat diketahui Skewness yaitu 0.042 dan Kurtosis sebesar 0.512. Dengan demikian maka akan mudah didapat nilai ZSkewness sebagai berikut:  $ZSkewness = Skewness / Std.error Skewness$   $(0.042/0.512) = 0.824$ .

Dengan demikian untuk pendekatan Statistik dapat dinyatakan bahwa Variabel Y Kinerja Karyawan dalam penelitian dapat dinyatakan berdistribusi dengan normal sehingga layak untuk digunakan pada tahapan berikut dalam penelitian ini.



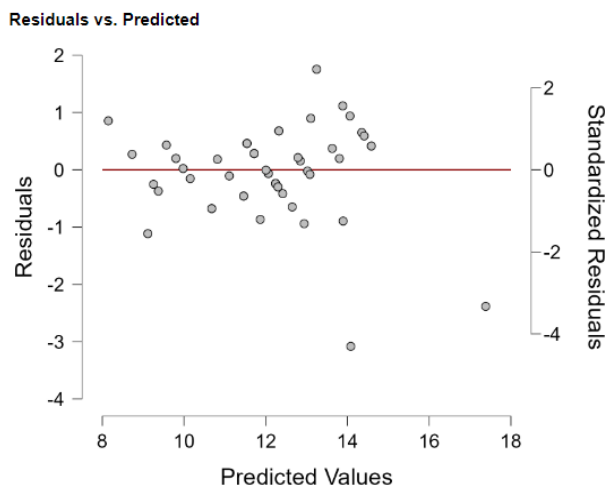
**Tabel 10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	95% CI		Collinearity Statistics	
						Lower	Upper	Tolerance	VIF
H <sub>0</sub> (Intercept)	20.800	0.627		33.195	< .001	19.489	22.111		
H <sub>1</sub> (Intercept)	-11.275	6.054		-1.862	0.080	-24.048	1.498		
X1_REKRUTMEN	0.890	0.153	0.775	5.830	< .001	0.568	1.213	0.998	1.002
X2_SELEKSI	0.590	0.225	0.348	2.621	0.018	0.115	1.065	0.998	1.002

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas diketahui nilai tolerance variabel independen seluruhnya lebih besar 0,10 maka dapat diartikan tidak terjadi korelasi antara variabel independen demikian pula dengan nilai VIF yang seluruhnya kurang dari 10, Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen dalam penelitian ini.

**Gambar 8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Berdasarkan gambar hasil uji heteroskedastisitas diatas maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar atau berkumpul diatas maupun di angka nol sumbu Y maka dapat dipastikan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>1</sub> (Intercept)	-11.275	6.054		-1.862	0.080
X1_REKRUTMEN	0.890	0.153	0.775	5.830	< .001
X2_SELEKSI	0.590	0.225	0.348	2.621	0.018

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Hasil dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan nilai intercept dan nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel yaitu Proses Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Seleksi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 12**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	2.802
H <sub>1</sub>	0.830	0.689	0.652	1.653

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji koefisien determinasi yang menggunakan aplikasi JASP model *summary* sebesar R<sup>2</sup> adalah 0.689 yang berarti 68,9% kinerja karyawan (Y) berdasarkan variabel dapat dijelaskan oleh Variabel Proses Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Variabel Seleksi (X<sub>2</sub>) diatas. Sementara hasilnya (100% - 68,9%) = 32,1% adalah variabel-variabel yang diluar dari variabel ini.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub> (Intercept)	20.800	0.627		33.195	< .001
H <sub>1</sub> (Intercept)	-11.275	6.054		-1.862	0.080
X1_REKRUTMEN	0.890	0.153	0.775	5.830	< .001
X2_SELEKSI	0.590	0.225	0.348	2.621	0.018

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada tabel diatas, Uji t menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (5.687 > 1,697) dan nilai P < nilai probabilitas 0,05 (0,001 < 0,05). Maka dinyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya bahwa Rekrutmen (X<sub>1</sub>) berpengaruh secara parsial atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada tabel diatas Uji-t menghasilkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu (2,621 > 1,697) dan nilai P < nilai probabilitas 0,05 (0,018 < 0,05). Maka dinyatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya bahwa Seleksi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara parsial atau signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 14**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub> Regression	104.486	2	52.243	19.862	< .001
Residual	44.714	17	2.630		
Total	149.200	19			

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan JASP versi 0.18.3, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan uji f dapat dilihat bahwa f hitung menghasilkan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  sebesar 19.862 > 2,922. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,001 atau < dari  $\alpha = 0,05$ . Maka dinyatakan bahwa Variabel Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panen Baru Pangkalan Baru.

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panen Baru (Perusahaan Eksportir *Whole White Pepper*””. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kinerja karyawan yang diberikan oleh para karyawan CV.Panen Baru Pangkalan Baru maka akan semakin meningkatnya kemampuan para karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 0.568 > t_{tabel} 1.697$  dan  $sig. 0.01 < \alpha 0.05$ . Sehingga dapat dinyatakan hipotesis  $H_1$  yang menyatakan “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panen Baru (Perusahaan Eksportir *Whole White Pepper*”.” diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya.
2. Dapat dilihat pengujian Variabel Seleksi, hasil yang diperoleh sesuai dengan hipotesis penelitian. Variabel Seleksi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi Variabel Servant Leadership yang menunjukkan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} (2,446 > 1,697)$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dengan demikian hipotesis kedua menyatakan bahwa Seleksi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di terima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Panen Baru Pangkalan Baru.
3. Dapat dilihat pengujian Variabel Proses Rekrutmen & Seleksi, hasil yang diperoleh sesuai dengan hipotesis penelitian. Variabel Proses Rekrutmen & Seleksi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 18,810 > f_{tabel} 2,922$ . Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Proses Rekrutmen & Seleksi memiliki pengaruh yang simultan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Proses Rekrutmen & Seleksi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV.Panen Baru Pangkalan Baru

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat.

Bagi peneliti dan pembaca dapat memperluas penelitiannya dengan mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi keputusan pembelian, seperti lokasi, persepsi harga, penawaran dan lainnya. Dan bagi para peneliti selanjutnya, diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi untuk penelitian di masa yang akan

datang, dan dapat dilakukan penelitian selanjutnya berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luas.

### DAFTAR PUSTAKA

1. Raharja, Sam'un Jaja. Edisi 2 Cetakan 5. (2021). *Asas-Asas Manajemen*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
2. Suryanto. Edisi 1 Cetakan 7. (2020). *Perencanaan Dan Pengembangan Bisnis*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
3. <https://www.gramedia.com/literasi/tingkatan-manajemen/>
4. <https://www.bola.com/ragam/read/4466004/pengertian-manajemen-tujuan-fungsi-dan-unsur-unsurnya-yang-perlu-diketahui>
5. Morgan, Hunt. Edisi 1 Cetakan 8. (2002). *Jurnal Siasat Bisnis*. Yogyakarta: Farida Jafar.
6. Philip Kotler, Gary Armstrong. Edisi 1 Cetakan 2. (2008). *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
7. Tjiptono, Fandy. Edisi 2. (2007). *Service quality satisfaction: Tiga elemen krusial dalam penciptaan keunggulan bersaing berkesinambungan*. Yogyakarta: Andi Offset.
8. Bukhori, Djaslim. (2010). *Perencanaan Bisnis Fesyen Muslim Amayah*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
9. Philip Kotler, Kevin Lane Keller. (2007). *Marketing del nuovo millennio*. Italia: John Willey.
10. Tjiptono. (2009). *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*. Universitas Islam Attahiriyah: Malik Ibrahim.
11. Sugiyono. (2017:147). *Neraca Pembayaran: Konsep metodologi dan penerapan*. Jakarta: FX Sugiyono.
12. Ghozali, Imam. (2014:62). *Jurnal Akuntansi Multiparadigma: Konstruksi model pengukuran kinerja dan kerangka kerja pengungkapan modal intelektual*. Jakarta: Agus Purwanto.
13. Sunyoto. (2011). *Jurnal Sipil Statistik*. Yogyakarta: DRO Walangitan.
14. Manullang, Belferik. (2013). *Jurnal Pendidikan karakter: Penguatan nilai-nilai karakter melalui novel orang-orang biasa*. Indonesia: Andrea Hirata.