

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA LIPPO PLAZA KENDARI

Indira Yuana¹, Bakhtiar Abbas² Bobby Supriaji³

¹Program Studi Manajemen, STIE Enam Enam Kendari
indirayuana09@gmail.com

²Program Studi Manajemen, STIE Enam Enam Kendari
tiaraabbas@gmail.com

³Program Studi Manajemen, STIE Enam Enam Kendari
bobylewe02@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
<i>Article history:</i> <i>Received 08-09-2022</i> <i>Revised 08-20-2022</i> <i>Accepted 09-18-2022</i> Keywords: Proses Rekrutmen; Seleksi; Kinerja Karyawan Outsourcing	Penelitian yang menjelaskan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan <i>outsourcing</i> pada Lippo Plaza Kendari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>outsourcing</i> pada Lippo Plaza Kendari dengan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah rekrutmen. (2) Variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>outsourcing</i> pada Lippo Plaza Kendari. (3) Variabel seleksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>outsourcing</i> pada Lippo Plaza Kendari.

This is an open access article under the CC BY-SA license



Corresponding Author:

Indira Yuana

Program Studi Manajemen, STIE Enam Enam Kendari

Jln. Bunga Kamboja No.79

Email : indirayuana09@gmail.com

DOI: <http://dx.doi.org/10.32833/majem.v10i1.246>

I. INTRODUCTION

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Perkembangan teknologi yang canggih tidak akan berguna jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, keberadaan sumber daya manusia didalam perusahaan adalah sebagai pilar utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam upaya mewujudkan visi dan misi perusahaan,

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi. Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2016:244), sumber daya manusia sebagai individu yang memiliki kapabilitas memadukan daya pikir dan daya fisik. Keturunan dan lingkungan menjadi penentu terhadap perilaku dan sifatnya, sedangkan yang memelopori atau memotivasi prestasi kerjanya adalah keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Menurut Marwansyah (Rosento, 2018) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Jackson et al (Prasetyo, Cahyo, & Atiqotul, 2018), seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar. Selain itu menurut Rivai (Yunitasari, 2017), proses seleksi adalah langkah- langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru.

Mathis dan Jackson (Masram, 2017: 138) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Lippo Plaza Kendari merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pusat perbelanjaan di Kota Kendari yang berdiri sejak tahun 2012. Lippo Plaza Kendari adalah cabang dari Lippo Mall Indonesia (Lippo Karawaci). Peneliti telah melakukan observasi pada Lippo Plaza Kendari, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi perhatian terkait proses penerimaan karyawan *outsourcing*. Dalam hal ini, Lippo Plaza Kendari belum melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan *outsourcing* secara baik. Peneliti melihat beberapa karyawan *outsourcing* yang sudah bekerja namun penempatan karyawan pada unit kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, seperti divisi *Engineering* seharusnya kualifikasi pendidikan minimal SMA Kejuruan atau D3 Teknik, namun masih ada karyawan yang ditempatkan pada posisi ini dengan latar belakang SMA umum sehingga ini dapat menjadi kendala saat melaksanakan pekerjaan karena karyawan harus mempelajari dari dasar setiap poin pokok dari pekerjaannya dan penyelesaian pekerjaan yang diberikan akan memakan waktu lebih lama dari rekan-rekannya yang mempunyai *background* pendidikan yang sesuai, ada juga karyawan juga sudah melewati batas umur sehingga dari segi fisik dapat mempengaruhi kinerja mereka dimana pada posisi tertentu, fisik adalah hal utama dalam menjalankan pekerjaannya, dan ada juga karyawan yang belum memiliki pengalaman bekerja di posisi yang sama atau tidak memiliki minat dan bakat yang cukup kuat untuk bekerja di posisi yang ditempatkan, sehingga banyak karyawan yang telah diterima bekerja tetapi tidak bisa bertahan lama pada posisi yang ditempatkan tersebut. Masalah-masalah tersebut akan sangat berdampak pada hasil kerja, pelayanan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan pengelolaan mall terbesar di asia, maka untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang ahli dibidangnya. Oleh karena itu, Lippo Plaza Kendari harus bisa memahami bagaimana caranya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, dan memahami bagaimana cara pengelolaan karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Terdapat gap empiris yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja (Y). Hal ini dibuktikan pada penelitian dari Hadi Poernomo & Hartono (2019), mengemukakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel seleksi terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Ena Atikawati & Raswan Udjang (2016), menyatakan bahwa variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Penelitian menunjukkan variabel rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel seleksi dengan kinerja karyawan. Variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. LITERATURE REVIEW

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Prasadja Ricardianto (2018,15). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:2) menyatakan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Menurut Mangkunegara (2017:7) mengatakan bahwa, MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut H. Suparyadi (2015:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Konsep Rekrutmen

Kegiatan rekrutmen ini dilakukan ketika perusahaan membutuhkan karyawan baru untuk mengisi tempat atau jabatan yang kosong. Oleh sebab itu, perusahaan harus menyikapi secara serius sebab menyangkut masa depan daripada sebuah perusahaan. Banyak sekali pakar yang mendefinisikan tentang rekrutmen, pada dasarnya hampir semua definisi mempunyai kesamaan arti. Rekrutmen adalah langkah awal untuk mencari calon pelamar kemudian diseleksi secara menyeluruh untuk dipekerjakan.

Menurut Marwansyah (Rosento,2018), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Fahmi (2016:25) mengemukakan bahwa *recruitment* sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.

Menurut Siagian (2016:102), mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik, mencari, serta menemukan pelamar yang memiliki kemampuan guna dipekerjakan dalam sebuah perusahaan. Menurut Kasmir (2017:93) mengatakan rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran.

Konsep Seleksi

Menurut Handoko (Poernomo & Hartono, 2019) mengatakan bahwa : Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar atau organisasi. Dalam banyak departemen personalia, rekrutmen dan seleksi digabungkan dan disebut employment function.Selanjutnya. Menurut Siagian (2018:131), seleksi pegawai adalah proses manajemen sumber daya manusia yang amat penting secara menyeluruh. Sebab hal itu, akan berdampak jangka panjang terhadap perusahaan, dimana proses seleksi menjadi penentu keberlangsungan perusahaan. Karena dengan karyawan yang sesuai kualifikasi perusahaan akan dapat membantu dalam memperoleh tujuan. Menurut Kasmir (2017:101), seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:137) mengatakan bahwa “ Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan ”.

Menurut Sinambela (2018:140) menyimpulkan bahwa seleksi merupakan suatu proses penarikan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat sesuai dengan ketetapan dari pihak manajemen untuk mengisi lowongan pekerjaan yang kosong. Menurut Rivai, et.al (2018:126)

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

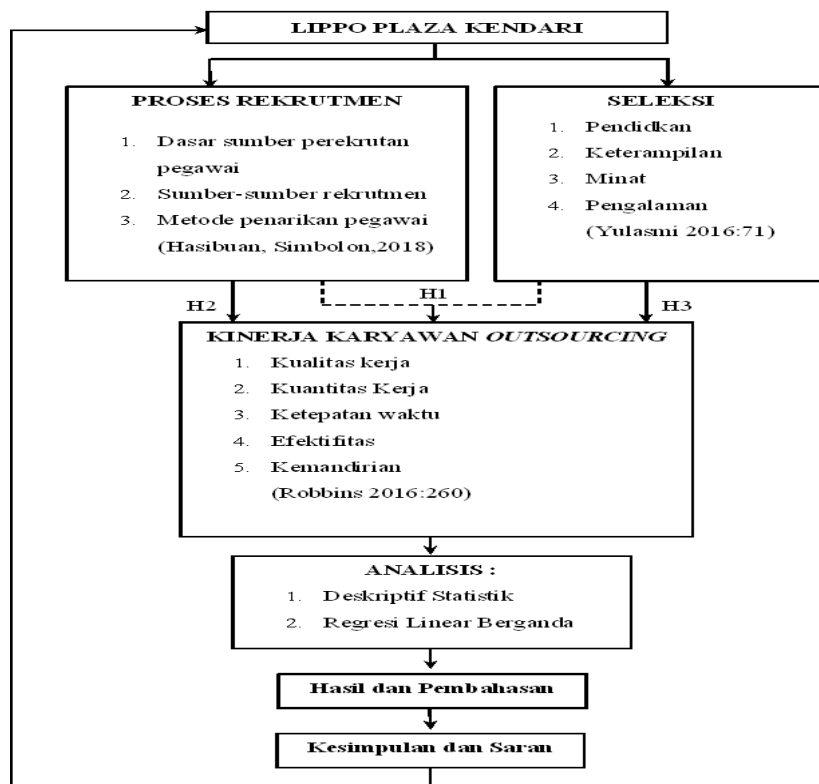
Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

mengatakan bahwa seleksi adalah proses yang dilakukan setelah selesai melaksanakan rekrutmen yang termasuk kegiatan manajemen sumber daya manusia. Berita sejumlah pelamar yang terkumpul karena telah memenuhi syarat untuk kemudian menetapkan dan memilih beberapa calon karyawan. Proses penetapan atau penarikan ini yang disebut dengan seleksi.

Konsep Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mendefinisikan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kadarisman (2018:128) “kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Milkovich dan Boudreau (Priansa 2018:269), menyatakan bahwa “kinerja merupakan tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan”.



Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Gambar 1 Kerangka Pikir

III. RESEARCH METHODS

Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan *outsourcing* pada Lippo Plaza Kendari sebanyak 61 orang. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu metode penarikan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 61 orang. Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, observasi dan wawancara serta alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

IV. RESULT AND DISCUSSION

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 4 karakteristik data responden. Karakteristik data responden tersebut adalah jenis kelamin, pendidikan, umur dan lama kerja responden.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Respdnen	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	49	80,3
	Perempuan	12	19,7
Pendidikan	SMA	55	90,16
	D3	4	6,56
	S1	2	3,28
Usia	18 - 20 Tahun	3	4,9
	21 - 30 Tahun	31	50,8
	31 - 40 Tahun	20	32,8
	41 - 50 Tahun	7	11,5
Lama Bekerja	< 1 Tahun	7	11,5
	1 - 3 Tahun	29	47,5
	4 - 6 Tahun	9	14,8
	7 - 10 Tahun	16	26,2

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Uji Validitas

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan melihat nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung dapat diketahui dengan menggunakan pengujian melalui SPSS.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

No	Indikator	Nilai Korelasi		Sig	Keterangan
		r hitung	r tabel		
1	X1.1	0,393	0,254	0,002	Valid
2	X1.2	0,453	0,254	0,000	Valid
3	X1.3	0,638	0,254	0,000	Valid
4	X1.4	0,573	0,254	0,000	Valid
5	X1.5	0,739	0,254	0,000	Valid
6	X1.6	0,660	0,254	0,000	Valid
7	X2.1	0,554	0,254	0,000	Valid
8	X2.2	0,684	0,254	0,000	Valid
9	X2.3	0,661	0,254	0,000	Valid
10	X2.4	0,743	0,254	0,000	Valid
11	X2.5	0,578	0,254	0,000	Valid
12	X2.6	0,502	0,254	0,000	Valid
13	X2.7	0,397	0,254	0,002	Valid
14	X2.8	0,700	0,254	0,000	Valid
15	Y1	0,691	0,254	0,000	Valid
16	Y2	0,627	0,254	0,000	Valid
17	Y3	0,754	0,254	0,000	Valid
18	Y4	0,746	0,254	0,000	Valid
19	Y5	0,623	0,254	0,000	Valid
20	Y6	0,611	0,254	0,000	Valid
21	Y7	0,720	0,254	0,000	Valid
22	Y8	0,709	0,254	0,000	Valid
23	Y9	0,700	0,254	0,000	Valid
24	Y10	0,692	0,254	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk melihat konsistensi dari sebuah data jika pengukuran dilakukan secara berulang. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standart Cronbach Alpha	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	0,606	0,6	Reliabel
2	Seleksi (X2)	0,699	0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,871	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel rekrutmen (X1), variabel seleksi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, sebab semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.6. Dengan begitu, disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh matematis antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	16,898	5,363		,003
Rekrutmen	,544	,264	,295	,044
Seleksi	,321	,164	,280	,055

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel 9, maka model regresi yang dihasilkan sebagai model penjelas pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan sebagai berikut :

$Y = 16,898 + 0,544 X_1 + 0,321 X_2 + e$. Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel karakteristik Nilai konstanta (a) adalah 16,898 dapat diartikan jika variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) adalah nol (0), maka nilai kinerja karyawan setara dengan nilai konstanta yaitu 16,898. Artinya meskipun tanpa variabel rekrutmen dan variabel seleksi, variabel kinerja tetap mendapatkan nilai sebesar 16,898.
2. Nilai koefisien dari variabel rekrutmen (X1) yaitu 0,544. Artinya jika variabel rekrutmen (X1) itu naik sebesar 1, dengan dugaan bahwa variabel seleksi (X2) itu tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,544. Dilihat dari sisi

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

elastisitasnya maka dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat rekrutmen akan diikuti dengan kenaikan kinerja kerja karyawan sebesar 54 %.

3. Nilai koefisien dari variabel seleksi (X2) yaitu 0,321. Dapat diartikan jika variabel seleksi (X2) itu naik sebesar 1, dengan dugaan bahwa variabel rekrutmen (X1) itu tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,321.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Penentuan f_{tabel} dicari pada $(df_1) k - 1$ atau $3 - 1 = 2$ (df_2) $n - k$ atau $61 - 2 = 59$ dengan taraf signifikan 0,05, maka hasil diperoleh untuk f_{tabel} sebesar 3,153.

Tabel 5
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276,099	2	138,050	10,546	,000 ^b
	Residual	759,212	58	13,090		
	Total	1035,311	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 25, 2022

Hasil uji simultan dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 10,546 > f_{tabel} 3,153 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya variabel rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka dengan begitu H1 diterima.

Uji Parsial (Uji T)

Distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (ujiduasisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $61 - 2 - 1 = 58$. Dengan pengujian dua sisi (0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,002.

Tabel 6
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,898	5,363		,003
	Rekrutmen	,544	,264	,295	,044
	Seleksi	,321	,164	,280	,055

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

Hasil uji parsial diketahui variabel rekrutmen memiliki nilai t hitung sebesar $2,060 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Artinya variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka dengan begitu H_2 diterima. Hasil uji parsial diketahui variabel seleksi memiliki nilai t hitung sebesar $1,956 < t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikansi $0,055 > 0,05$. Artinya variabel rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka hipotesis tidak terbukti H_3 ditolak.

Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar $0,267$. Artinya kontribusi pengaruh variabel independen rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) hanya sebesar $26,7\%$. Sisanya yaitu sekitar $73,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, contohnya penempatan, pelatihan, pengembangan, motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,516 ^a	,267	,241	3,618

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan dari hasil uji diatas, dilihat nilai koefisien determinasi R Square sebesar $0,267$. Artinya kontribusi pengaruh variabel independen rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap variabel dependen kinerja (Y) hanya sebesar $26,7\%$. Sisanya yaitu sekitar $73,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, contohnya penempatan, pelatihan, pengembangan, motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Lippo Plaza Kendari

Berdasarkan dari hasil uji simultan yang dilakukan, dapat diketahui nilai signifikansi dari pengaruh rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan yaitu $< 0,05$. Sehingga dari hasil tersebut disimpulkan bahwa, rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah rekrutmen. Dengan begitu H_a dapat diterima dan H_o ditolak yang artinya, proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Lippo Plaza Kendari.

Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa menjalankan tahapan dan prosedur proses rekrutmen dan seleksi sangat penting dilakukan agar perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas, semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan Lippo Plaza Kendari, maka akan semakin baik dampak kinerja yang

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.idWebsite : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

dihasilkan oleh karyawan *outsourcing* pada Lippo Plaza Kendari. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Billy Renaldo, Viktor Lengkong & Silky Jeova Moniharapon, (2016) yang menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sulutgo.

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Lippo Plaza Kendari

Berdasarkan dari hasil uji parsial yang dilakukan, dapat diketahui variabel rekrutmen memiliki nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai $sig < 0.05$. Sehingga dari hasil tersebut disimpulkan bahwa, variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan begitu H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya, proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Lippo Plaza Kendari.

Proses rekrutmen merupakan tahapan yang sangat penting dalam mencari calon karyawan yang potensial dan berkualitas, perusahaan harus mempertimbangkan secara seksama sebelum menentukan langkah-langkah dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen, jika proses rekrutmen pada Lippo Plaza Kendari dilakukan dengan baik berdasarkan pedoman ilmu manajemen sumber daya manusia, maka dapat dipastikan calon-calon karyawan yang akan direkrut juga akan memiliki kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga mendukung dengan hasil penelitian Roidah Lina, (2020) yang menyimpulkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Lippo Plaza Kendari

Selanjutnya dari hasil uji parsial yang dilakukan, dapat diketahui variabel seleksi memiliki nilai t hitung $< t$ tabel dengan nilai $sig < 0.05$. Sehingga dari hasil tersebut disimpulkan bahwa, variabel seleksi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan begitu H_a di tolak dan H_o diterima yang artinya, proses seleksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Lippo Plaza Kendari.

Berdasarkan pernyataan karyawan *outsourcing* yang menjadi responden dalam penelitian ini, Penyebab seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan responden merasa proses seleksi yang dilakukan Lippo Plaza Kendari belum sesuai dengan aturan atau kebijakan yang telah ditetapkan, salah satu faktornya adalah 9,8% responden menyatakan sangat tidak setuju bahwa dalam proses seleksi Lippo Plaza Kendari mengutamakan karyawan yang sudah mempunyai pengalaman. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ena Atikawati & Raswan Udjang (2016) yang menyimpulkan bahwa tidak terjadinya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Didi S Riyadi, R Vikaliana (2020) yang mengatakan variabel seleksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Kantor Pusat Jakarta.

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

V. CONCLUSION

Rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Lippo Plaza Kendari. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Lippo Plaza Kendari. Seleksi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Lippo Plaza Kendari. Proses rekrutmen paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Lippo Plaza Kendari. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Unstandardized Coefficients* Brekrutmen lebih besar dari seleksi.

VI. REFERENCE

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ena Atikawati & Raswan Udjang (2016). *Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis Vol. 4 No. 1 ISSN: 2337-5817
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Hadi Poernomo & Hartono (2019). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo*. Jurnal MACC Vol. 2 No. 1 ISSN: 2620-9756
- H. Malayu S.P Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- H. Malayu S.P Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Kadarisman, Muh. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok : Rajawali Pers.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Prasetyo, Cahyo & Atiqotul (2018). *Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk*. Universitas Trunojoyo Madura, Jurnal Vol 12, No 2, ISSN 1907-4824.
- Priyatno, Duwi. (2017). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: Andi
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Penerbit. Inmedia, Bogor.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta

Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen

Email : megaaktiva@febi.umkendari.ac.id

Website : <https://megaaktiva.umkendari.ac.id/index.php/Jurnal>

- Rivai, Veithzal, dkk. (2018) . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Edisi 3 Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Rosento. (2018). *Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV Ikra Cendana Lintang Jakarta*. Cakrawala Vol. XVIII, No 1, ISSN: 1411-8629
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. New Cover*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM*. Jakarta: Andi
- Sujarweni (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Yunitasari. (2017). *Skripsi. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawari Wijaya Service*. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi