

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA SUKSES PERKASA
KABUPATEN TAKALAR**

SKRIPSI



**OLEH :
ARJUNA
105721102619**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA SUKSES PERKASA
KABUPATEN TAKALAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ARJUNA

NIM:105721102619

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Bicaralah hanya ketika kata-katamu lebih indah dari pada keheningan dan ketika hidupmu di penuh masalah, jalanilah layaknya seorang manusia yang di barangi dengan intelektual

Pepatah berkata, adanya sebuah keberadaan tanpa masalah itu bukanlah kehidupan tapi layaknya hanya sebuah batu. Kurangi menegelah perbanyak aksi jangan berfikir layaknya orsng miskin ada kesempatan, takutnya gagal, rencananya beragam-ragam namun tidak ada langkah yang ia lakukan

Terakhir pesan yang ingin saya sampaikan ingatlah selangkah kaki yang kau langkahkan untuk dirimu itu juga sebuah perubahan, hargailah waktu dan kesempatan yang ada

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, ayah Hamsing dan ibu Komaria yang selalu mendukung, mensupport dan mendoakan saya atas bimbingan beliau saya bisa tumbuh seperti sekarang ini. Serta untuk sahabat dan kakak-kakak yang selalu ada menyemangati serta membantu dengan sabar, melimpahi saya dengan banyak kasih sayang serta keluarga yang selalu memberikan dukungan. Tak lupa skripsi ini juga saya persembahkan kepada kedua dosen pembimbing saya yang Almaterku Universitas Muhammadiyah Makassar.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedun Iqra Lt. 7 Telp (0411)866972 Makassar

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Arjuna, Nim: 105721102619 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0010/SK-Y/61201/091004/2023 M, Tanggal 26 Zulhijjah 1444 H /15 juli 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 2 Muharram 1445 H
20 Juli 2023 M

PANITIA UJIAN

- | | | | |
|------------------|---|--|--|
| 1. Pengawas Umum | : | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | : | Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | : | Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | : | 1. Dr. Edi Jusriadi, SE., MM
2. Nasrullah, SE., MM
3. Dr. H.M Najib Kasim, S.E., M.Si
4. Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M | (.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM 651 607



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 8666 972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar
Nama Mahasiswa : Arjuna
No. Stambuk/NIM : 105721102619
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa, dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 15 bulan Juli 2023, di Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar.

Makassar, 20 Juli 2023

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Edi Jusriadi, SE., MM
NIDN. 0922027901

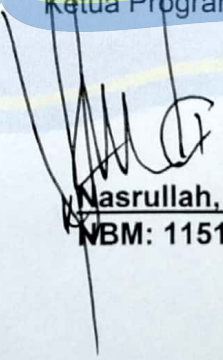

Sri Andayaningsih, SE., MM
NIDN. 0923037901

Mengetahui

Ketua Program Studi




Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507


Nasrullah, SE., MM
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 tel (0411) 866 972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arjuna
Stambuk/NIM : 105721102619
Jurusan : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan Di Depan Penguji Adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan Dan Tidak Di Buat Oleh Siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 20 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan



Arjuna

NIM: 105721102619

Diketahui Oleh:

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Masrullah, SE., MM
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSEJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ajuna

NIM : 105721102619

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 20 Juli 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Ajuna

NIM: 105721102619

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT untuk segala rahmat dan limpahan karunia-NYA yang tiada henti-hentinya diberikan kepada kita semua. Tidak lupa salam dan shalawat tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar” yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua penulis Ayah Hamsing dan Ibu Komaria yang senantiasa memberikan harapan, perhatian, dukungan, kasih sayang serta doa yang luar biasa, yang mengiringi langkah penulis sampai saat ini tanpa pamrih dan untuk seluruh keluarga besar, teman-teman untuk segala dukungan dan do’a yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan apresiasi setinggi-tingginya dan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Kepada Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Sri Andayaningsih, SE., MM. selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pengelola serta karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar yang telah memberikan izin meneliti.
9. Terimakasih teruntuk Jaso yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak ketidaksempurnaan yang akan di temukan, maka dari itu, diharap kepada semua pihak terutama para pembaca, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah–mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi kita semua, terutama kepada almamater biru kita, Kampus Universitas

Muhammadiyah Makassar, penulis juga mengucapkan permohonan maaf kepada para pembaca maupun pihak terkait jika di dalam skripsi ini ada kata – kata yang menyinggung, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis, sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

**Billahi FiiSabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamualaikum
Warahmatullahi Wabarakatuh.**

Makassar, 04 Mei 2023

Arjuna



ABSTRAK

Arjuna, 2023. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Oleh Edi Jusriadi dan Sri Andayaningsih.

Penelitian ini bertujuan, untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan



Abstract

Arjuna, 2023. *The Influence of Recruitment and Selection on Employee Performance at PT. Tirta Success Mighty Takalar Regency.* Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. By Edi Jusriadi and Sri Andayaningsih.

This study aims to determine the effect of recruitment and selection on employee performance at PT. Tirta Success Mighty Takalar Regency. To determine the effect of search on employee performance at PT. Tirta Success Mighty Takalar Regency. The type of research used in this research is quantitative with a sample of 96 respondents. Data collection techniques using questionnaire techniques. Data analysis technique using multiple linear regression test. The results showed that recruitment and selection had a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Tirta Success Mighty Takalar Regency.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN SURAT KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Landasan Teori	6
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Kerangka Pikir.....	29
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32

A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Jenis dan Sumber Data.....	32
D. Populasi dan Sampel	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Definisi Operasional Variabel	35
G. Metode Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar.....	43
B. Hasil Penelitian	46
C. Pembahasan Hasil Penelitian	59
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Oprasional	36
Tabel 3.2 Ketentuan Instrumen dan Keterangan Pengukuran Penelitian	37
Tabel 4.1 Usia	46
Tabel 4.2 Usia Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 Pendidikan	47
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Rekrutmen (X1)	48
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Seleksi (X2)	49
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Rekrutmen (X1)	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Seleksi (X2)	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4.14 Linear Berganda	56
Tabel 4.15 Hasil Uji T	57
Tabel 4.16 Hasil Analisis koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar. 45	
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	54
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedasitas	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Salah satu tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah menemukan karyawan yang benar-benar cocok untuk di perkerjakan dan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Pencapaian tersebut dimulai dengan adanya perekrutan sumber daya manusia itu sendiri.

Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Untuk dipekerjakan di perusahaan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan, sehingga karyawan baru tersebut dapat di tempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan yang berkualitas dan mampu meralisasikan tujuan perusahaan.

Setelah proses kegiatan rekrutmen untuk memperoleh para calon karyawan yang berkualitas selesai maka akan dihasilkan sejumlah pelamar yang disaring melalui proses seleksi. Proses ini memilih orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan organisasi. Proses ini sangat bervariasi

untuk setiap organisasi. Masing-masing menerapkan kebutuhan yang berbeda dalam perlakuan seleksi. (ike,2008:15)

Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi dalam banyak departemen personalia, rekrutmen dan seleksi digabungkan dan disebut *employment function*. (Handako,2010:85)

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam kondisi sekarang, sering ditemukan masalah yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, baik yang disebabkan karena buruknya pelaksanaan rekrutmen maupun pelaksanaan seleksi yang kurang memperhatikan prosedur dan standar sehingga memperburuk kinerja karyawan dikemudian hari. Maka kinerja karyawan dikemudian hari tergantung pada saat perusahaan/organisasi memilih karyawannya dalam proses rekrutmen dan

seleksi. Maka perlu diteliti masalah-masalah yang berkaitan dengan kegagalan dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.

Perusahaan Daerah Air Minum Dalam Kemasan PT. Tirta Sukses Perkasa Kab Takalar merupakan usaha milik daerah yang bergerak di bidang AMDK (Air Minum dalam Kemasan). Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan 5 faktor pengungkit untuk keunggulan PT. Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Tirta Sukses Perkasa Kab Takalar. Sejalan dengan visi, misi perusahaan untuk menjadi perusahaan yang Sehat, Maju dan Terbaik di Takalar di bidang penyedia air minum dalam kemasan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari

institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh AMDK Tirta Sukses Perkasa Takalar. Untuk menggantikan karyawan yang telah keluar, AMDK Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar akan menggantinya dengan karyawan baru yang diperoleh melalui proses rekrutmen dan seleksi. Dari hasil wawancara, pihak perusahaan melaksanakan perekrutan dan seleksi sesuai dengan kebutuhan, tetapi pada saat pelaksanaannya sering ditemukan beberapa hambatan dan kendala, seperti kendala tidak adanya rekrutmen yang dilakukan secara oprasional, prosedur dari awal pembuatan sampai di tahun 2018, banyaknya calon tenaga kerja yang kurang memenuhi persyaratan, latar belakang pendidikan calon tenaga kerja yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan, kurangnya pengalaman kerja, pelaksanaan perekrutan dan seleksi yang kurang teliti dan sebagainya. Sejah ini, perusahaan belum pernah mengadakan evaluasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh AMDK Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar, perlu disempurnakan dan bagaimana penyempurnaannya, maka sangat dibutuhkan hasil bahan evaluasi yang sangat akurat. Sehingga yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi yang telah diterapkan oleh AMDK Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar terhadap kinerja karyawan. Untuk itu hasil yang telah diteliti disajikan dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar?
2. Apakah proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan berkontribusi dalam pengembangan kajian dibidang manajemen khususnya kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi perusahaan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar dalam mengambil kebijakan organisasi khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif.

Fungsi Manajemen Menurut Amirullah (2015:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

- a. Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.
- b. Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan

perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

- c. Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala human error yang sering terjadi.
- d. Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti

modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (*Human Resources*), yaitu H.C. atau *Human Capital*.

Sumber daya manusia dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian sumber daya

manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan (2012), mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Ghazali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat. MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

4. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

5. Metode Rekrutmen

Kasmir (2016: 94) mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
2. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
3. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.
4. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

Menurut Sirait (2006), rekrutmen atau penarikan calon karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

Adapun menurut Sudiro (2011:52) dalam jurnal Rindya Rahkma indikator-indikator dari variabel rekrutmen ini antara lain:

- a) Dasar sumber penarikan karyawan
- b) Sumber karyawan
- c) Efektivitas rekrutmen

Menurut Hasibuan (2009), Indikator dari sistem rekrutmen adalah sebagai berikut :

- a. Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.
- b. Sumber penarikan karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan, yaitu : Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat diaclonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali.
- c. Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.
- d. Metode penarikan Metode-metode rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam perusahaan. Metode penarikan karyawan terbagi dua, yaitu :
 - a) Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.

b) Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Penarikan metode terbuka lebih sering digunakan perusahaan agar diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang kualifikasi lebih besar.

Adapun menurut Sudiro (2011:52) dalam jurnal Rindya Rahkma indikator-indikator dari variabel rekrutmen ini antara lain:

- d) Dasar sumber penarikan karyawan
- e) Sumber karyawan
- f) Efektifitas rekrutmen

6. Seleksi

Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah karyawan yang di persyaratkan atau tidak adalah tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Dan proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:68) suatu proses yang menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup milik pelamar. Kemudian dari daftar riwayat hidup pelamar dilakukan penyortiran antara

pelamar yang di panggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu yang berikutnya memanggil kandidat yang terpilih untuk melakukan uji tertulis dan wawancara kerja.

Lestari (2008) menyatakan bahwa seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka panjang sedangkan Manullang (1994) dalam Sukardi (2005) menyatakan ada beberapa kualifikasi yang menjadi dasar dalam proses seleksi karyawan yaitu :

1. Keahlian yang dogolongkan ke dalam tiga jenis yaitu : technical skill yang merupakan jenis keahlian yang utama, yang harus dimiliki oleh para karyawan pelaksana, human skill merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa bawahan atau lebih. Kemampuan ini harus dimiliki oleh manajer tingkat rendah, menengah, dan tinggi, conceptual skill merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku jabatan pucuk pimpinan dan dapat mengkoordinir aktivitas-aktivitas utama dari dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi.
2. Pengalaman Kerja yang hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi karena orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan.

3. Umur yang harus mendapatkan perhatian karena umur akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang.
4. Jenis Kelamin yang terkadang menjadi perhatian mengingat adanya perbedaan kemampuan antara pria dan wanita.
5. Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengerjakan atau menjabat suatu jabatan.
6. Kesehatan Fisik yang sangat penting untuk menjabat suatu jabatan karena seseorang baru dapat bekerja dengan baik apabila didukung fisik yang sehat.
7. Penampilan yang merupakan keseluruhan penampilan dan keterampilan diri seorang yang tampak dari luar. Hal ini merupakan kualifikasi tambahan.
8. Bakat karena orang yang berbakat mudah untuk dikembangkan dan cepat mengerti pengarahannya yang diberikan.
9. Temperamen merupakan bawaan seorang yang sulit dipengaruhi oleh faktor pendidikan dan mempunyai pendirian yang keras. Penilaian ini biasanya dilakukan oleh psikolog.
10. Karakter merupakan sifat atau bawaan seseorang yang dapat diubah dalam lingkungan pendidikan. Dalam hal ini, karakter berbeda dengan temperamen karena temperamen tidak dapat diubah oleh pendidikan.

Menurut Rivai dan Ella (2010:61) indikator proses seleksi antara lain :

- a) Tes potensi akademik proses seleksi merupakan jalur dua arah. Organisasi memilih para karyawan dan para karyawan memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon para pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis dengan aplikasi.
- b) Tes penerimaan
- c) Tes wawancara
- d) Pemeriksaan psikotes untuk mengetahui karakter calon tenaga kerja pada keluarga, orang sekitarnya, mengetahui motivasi calon tenaga kerja dalam melakukan pelamaran di perusahaan, dan untuk mengetahui pengalaman calon tenaga kerja.
- e) Evaluasi medis mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat.
- f) Wawancara oleh atasan langsung pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima.
- g) Keputusan penerimaan keputusan diterima atau tidaknya seorang karyawan menandai berakhirnya proses seleksi.

7. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara kuantitas maupun kualitas, kinerja tercapai berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Menurut Abdurrahman, dkk.

(2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan. kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Istilah kinerja berasal dari kata *performace* atau prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan kinerja merupakan hasil seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016), ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu tanggung jawab dalam penyelesaian tugas dan kerja sama antarsesama karyawan, kualitas dari pekerjaan, kuantitas dari pekerjaan, ketepatan waktu dalam bekerja dan kehadiran, serta waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prowoto & Affandi, 2021) yaitu kinerja karyawan dapat dilihat dari segi produktivitas dan output karyawan, yang mempengaruhi atau membantu organisasi menjadi efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya. Menurut (Yulandri, 2020), kinerja karyawan merupakan

suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Yogatama & Mudawati, 2020).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*), keadaan lingkungan perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja yang baik adalah harapan bagi semua perusahaan dan institusi karena kinerja dari karyawan nantinya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan maupun instansi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali, dkk (2011) yaitu apabila kinerja dari karyawan itu baik maka kinerja perusahaan juga akan ikut baik, begitu pula sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka kinerja perusahaan juga akan buruk.

Menurut Mathis dan Jakson (2012:78), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, adapun indikator antara lain termasuk :

1) Hasil Kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja karyawan yang dihasilkan dibanding volume kerja.

2) Perilaku Kerja

Standar ini dilakukan agar perusahaan dapat menilai perilaku karyawannya dengan rekan kerjanya yang lain.

3) Sifat Pribadi

Standar ini dilakukan untuk bisa mendapatkan karyawan yang baik dengan menilai sifat yang dimiliki karyawannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan informasi untuk penelitian, perspektif ilmiah, dan sebagai pengarah dalam pengumpulan serta pengelolaan data selanjutnya, dengan ini penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis untuk mencari dan mengkaji skripsi yang ada tersebut yaitu antara lain :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rillopan Budi Ardhi Yanto, Vera Sylvia Saragi Sitio	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi	Rekrutmen, Seleksi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	Asosiatif dan Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap



					kinerja dan variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan variabel rekrutmen, seleksi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 58,3% kinerja dipengaruhi oleh rekrutmen, seleksi dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 41.7% dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2.	Rinaldi Rinaldi, Alifah Widya Rahmawati (2022)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia	Rekrutmen, seleksi, Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan	Metode Survei	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan (uji F) pada variabel Rekrutmen (X_1), Seleksi (X_2) dan Kemampuan Kerja (X_3)

		Ferry Cabang Bakauheni			mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Secara parsial (uji t) pada variabel Seleksi (X ₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Rekrutmen (X ₁) dan Kemampuan Kerja (X ₃) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
3.	Poernomo, H., & eka, hartono. (2019).	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo.	Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan	Teknik analisis data dan Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung tabel (4,568 > 2,03951) dengan nilai signifikansi



					0,000 < 0,05. (2) seleksi parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung > 3,899 > 2,03951) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. (3) Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (124,391 > 4,15) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. (4) rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,503 jika dibandingkan dengan nilai koefisien
--	--	--	--	--	---

					regresi seleksi yaitu 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai yang paling besar yaitu 4,568 jika dibandingkan dengan nilai seleksi thung yaitu 3,899.
4.	Dewi Fitriani, Dod Prasada (2021)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara	Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan	Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,729 + 0,499X_1 + 0,190X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,765 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat.

					Nilai koefisien determinasi sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(72,673 > 2,690)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Klasik Distribusi Indonesia.
5.	Nathasia Laurencia Panaha, William A. Areros, Joula J. Rogahang (2022)	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado	Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan	Metode deskriptif, metode statistik deskriptif	Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado, ternyata



					diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Pada hasil analisis variabel rekrutmen tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan hasil analisis untuk variabel seleksi ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Dengan demikian hipotesis ketiga terbukti.
6.	Christophe r, Ruben, and Ian Nurpatria Suryawan.	Pengaruh Pengembang an Karyawan0 Strategi	Pengembangan Karir, Strategi Rekrutmen Seleksi dan Kinerja Karyawan	Metode purposive sampling dengan data primer dan sekunder	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat

	2022	Rekrutmen Seleksi Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X			pengaruh pengembangan karir, strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. X
7.	Alfian, Febriyanto (2020)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan	Rekrutmen, Seleksi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung 4,915 > t tabel 2,010 dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Kedua, Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung 2,15 > t tabel 2,010 dengan angka signifikansi $0,037 < \alpha = 0,05$. Ketiga, Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai t hitung 9,836 > t tabel 2,010 dengan angka

					signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. dan keempat, pengaruh rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 141,566 > F tabel 3,191 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$.
8.	Desiana, Jessica (2021)	Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi Control Tower / Jessica Desiana / 24160350 / Pembimbing: Kristin Handayani	Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan	uji validitas, uji reliabilitas,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu diterima sedangkan hipotesis dua tidak diterima, yang berarti bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
9.	Fatmala, Siti (2021)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT	Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap

		Mandiri Utama <i>Finance</i> Kota Palopo			kinerja pegawai. Variabel seleksi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Agustiawan Djoko Baruno, Agus (2020)	Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan teknisi pada PT. Telkom akses Surabaya Utara.	Rekrutmen, seleksi, dan Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan alat analisis SPSS.	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Manajemen talent memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. dan secara simultan menunjukkan bahwa Manajemen Talenta dan Keterikatan Karyawan memiliki pengaruh yang

					positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk – Witel Jambi. Penelitian ini disarankan kepada karyawan untuk lebih bisa menetapkan prioritas terhadap pekerjaannya dan karyawan berinisiatif memulai tugas baru setelah tugas lama selesai.
--	--	--	--	--	---

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambaran alur pikir dan dipahami sesuai dengan rumusan masalah penelitian, dukungan dan teori, serta definisi operasional. Adapun kerangka pikir tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap suatu masalah yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilaksanakan sebagaimana ditemukan oleh supranto (2021:32) yaitu suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan, agar supaya bisaditarik suatu konsekuensi yang logis dan dengan menggunakan data empiris hasil penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah diatas yang diterapkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar.
2. Proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugioyono (2017). Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data yang dapat dipercaya dengan tujuan menemukan, memvalidasi, dan memperluas pengetahuan yang kemudian dapat digunakan untuk memahami, mengidentifikasi, dan memprediksi masalah. Menurut metodologi penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2017).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian maka yang menjadi tempat/lokasi penelitian adalah PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar yang terletak di Lassang, Kec. Polongbangkeng Utara, Kabupaten Takalar. Waktu penelitian ini dilakukan dari bulan Mei sampai Juni 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar menggunakan kuisioner dan dapat di olah untuk membahas lebih lanjut.

2. Sumber Data

3. Data primer

Pada penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah

data yang di dapatkan peneliti langsung dari sumber aslinya tanpa adanya perantara. (sugiyono,2015:225). Data primer dalam penelitian ini adalah data kuisioner dari karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugioyo (2018:130) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah uum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian populasi disebabkan menjadi dua yaitu populasi secara umum dan populasi target (*target population*). Populasi target adalah populasi yang menjadi sasaran keberlakuan kesimpulan penelitian kita (Sukmadinata 2012:80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 126 karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar.

2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono, (2016:118) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun sampel penelitian ini adalah 126 karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar dengan menggunakan rumus slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelongaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, kemudian dikuadratkan

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{126}{1 + 126 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{126}{1 + 126 (0,25)}$$

$$n = \frac{126}{127 (0,25)}$$

$$n = \frac{127}{1.315}$$

$$n = 96$$

$$n \approx 96$$

Hasil perhitungan rumus di atas, maka diperoleh jumlah sampel yang diteliti adalah sebesar 96 responden karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengukuran data yang akan dilakukan dalam penelitian ini, dengan cara :

a. Observasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2015:221) "Observasi merupakan

tindakan pengumpulan informasi yang akan dipakai untuk mengetahui apakah tindakan yang dilakukan telah berjalan sesuai dengan rencana yang di harapkan”.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner termasuk aspek penting dalam penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

c. Dokumentasi

Penggunaan dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data dari sumber dokumen yang berasal dari pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar. Metode dokumentasi mencari data berupa pengambilan gambar saat pembagian pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar.

F. Definisi Operasioanal Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah melekatkan arti pada suatu varibel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Devinisi operasional variabel merupakan penggambaran secara singkat masing-masing variabel.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Rekrutmen (X1)	Proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan.	1. Sumber dasar perekrutan 2. Sumber karyawan 3. Efektivitas perekrutan Sadiro (2011 :52)
Seleksi(X2)	Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.	1. Penerimaan 2. Pendahuluan 3. Tes penerimaan 4. Wawancara tahap Awal 5. Pemeriksaan reverensi 6. Evaluasi medis 7. Wawancara oleh Atasan 8. Keputusan penerimaan Rivai dan Ella (2010 : 61)
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi Mathis dan Jakson (2012:78)

2. Pengukuran Variabel

Penelitian ini, variabelnya diukur menggunakan lembar tertulis yaitu kuesioner yang berisi pernyataan dan tujuan memperoleh data untuk kemudian digunakans dalam menganalisis variabel penelitian. Skala pengukuran dalam variabel ini menggunakan skala *Likert*. *Likert*

scale atau skala likert merupakan skala penelitian yang dipakai untuk mengukur sikap dan pendapat. Skala ini digunakan untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan.

Tabel 3.2 Ketentuan Instrumen dan Keterangan Pengukuran Penelitian

NO	JAWABAN	SKOR
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 194 karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur stabilitas dan konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Suatu kuesioner dikatakan handal apabila jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas

menggunakan program komputer *Statistical Program for Society Science* (SPSS versi 23) yang memberikan fasilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,70$. Sebaliknya jika koefisien *Cronbach Alpha* (α) $\leq 0,70$ maka pernyataan dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016). Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Jika Nilai Signifikan $> (0,05)$, Maka distribusi data dinyatakan normal dan jika Nilai Signifikan $< (0,05)$ Maka distribusi data dinyatakan tidak normal.

Menurut Buchari (2016). Uji Normalitas bermanfaat untuk memastikan informasi yang sudah dikumpulkan berdistribusi wajar ataupun diambil dari populasi wajar. Nilai reduisial ialah hasil dari yang dicoba terhadap informasi yang sudah di peroleh ataupun dikumpulkan. Uji normalitas yang banyak digunakan dikala melakukan riset merupakan uji Kolmogorov-smirnov, bentuk z- score ialah informasi yang telah berdistribusi wajar.

1. Bila nilai signifikan terletak di dasar $0,05$ ataupun $\alpha < 0,05$ hingga informasi tersebut mempunyai banyak perbandingan sehingga informasi tersebut dikatakan tidak wajar ataupun tidak reliable.

2. Nilai signifikan terletak iatas 0,05 hingga informasi tersebut dinyatakan tidak ada perbandingan antara iformasi yang diuji dengan informasi baku hingga informasi tersebut dikatakan wajar ataupun reliable.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain Ghozali (2016)

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*, dan apabila $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terbebas gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasiditas

Menurut Ghozali (2016) Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah pada model regresi tidak terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut tidak heterokedastisitas.

Heteroskedasititas dapat diketahui melalui Uji Glesjer. Jika

probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedasititas dalam model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang dapat menjelaskan arah hubungan antara variabel independen (lokasi dan promosi) terhadap variabel dependen (keputusan pembelian) (Ghozali, 2016). Persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- a : Konstanta
- β_1, β_2 : Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen
- E : *Error Estimate*
- X_1 : Rekrutmen
- X_2 : Seleksi
- Y : Kinerja Karyawan

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melakukan pengujian signifikansi parsial, pengujian signifikansi simultan, serta pengujian koefisien determinasi.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang telah dibuat dimana rumusan masalah penelitian tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017).

4. Uji Parsial (Uji-t Statistik)

Uji t-statistik atau uji parsial merupakan teknik pengujian koefisien regresi terhadap hipotesis secara parsial pada variabel independennya (variabel bebas).

Pengujian parsial ini dilakukan untuk menguji hipotesis satu dan dua pada penelitian ini.

- a) Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya masing-masing variabel bebas secara parsial mempengaruhi variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha = 0,05$).
- b) Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya masing-masing variabel bebas secara parsial tidak mempengaruhi variabel terikat. Dengan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha = 0,05$).
- c) Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d) Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2016).

5. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas pada variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (*adjusted* R^2) antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana hasil R mendekati angka satu (1), maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Jika nilai R sama dengan satu (1), maka ada hubungan antara

variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai R sama dengan nol (0), maka tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar

1. Sejarah, Visi pada PT. Tirta Sukses Perkasa kabupaten Takalar

PT. Tirta Nadi Sejahtera mulai didirikan pada tahun 2007 dan resmi beroperasi pada bulan Maret 2009. PT. Tirta Nadi Sejahtera berubah namamenjadi PT. Tirta Sukses Perkasa pada tahun 2014. PT. Tirta Sukses Perkasa yang berlokasi di Dusun Panjojo Desa Lassang Barat Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar ini merupakan anak perusahaan dari PT. Tirta Bahagia yang berpusat di Pandang Jawa Timur yang merupakan pabrik air minum Club.

Rencana awal dari pendirian PT. Tirta Sukses Perkasa adalah sebagai copack minuman rasa dari PT. Dharana Inti Boga (DIB) dengan produk Mountea dan PT.Repsi Cola Indo Beverages dengan produk Fruitamin. Namun karena tuntutan pasar yang tinggi dan perkembangan bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK), maka PT. Tirta Sukses Perkasa mulai memproduksi AMDK dengan kemasan gelas (cup) dengan merek dagang Club, Viand, Ana dan Chiara. Mesin pengambilan air yang digunakan PT. Tirta Sukses 45 Perkasa menggunakan teknologi BWT Wassertechnik Gmbh dari Jerman. Mesin ini adalah mesin air terbaik dipasaran. Pada awal produksinya, PT. Tirta Sukses Perkasa memproduksi AMDK 4000 karton perhari. Namun seiring dengan perkembangan produk dan permintaan masyarakat yang semakin

banyak, maka PT. Tirta Sukses Perkasa sampai sekarang ini meningkatkan produk AMDK sebanyak 7.500 karton perhari.

Seiring dengan pertumbuhan perusahaan dan bisnis AMDK yang berkembang pesat, maka dirasakan perlu untuk menerapkan sistem manajemen yang baik sehingga segala aktivitas dapat dikendalikan dengan baik. Oleh karenanya PT. Tirta Sukses Perkasa mulai mengembangkan sistem manajemen mutu yang didasarkan pada standar internasional dan mendapat sertifikasi ISO. Pengembangan organisasi dan keinginan untuk meningkatkan ownership sistem dimasing-masing fungsi juga menghasilkan sistem manajemen yang bersifat fungsional. Selain mendapatkan sertifikat ISO, PT. Tirta Sukses Perkasa kab.Takalar juga mendapatkan sertifikat SNI serta mendapatkan pengakuan dari BPOM.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadikan perusahaan AMDK yang terbesar dalam skala nasional.

b. Misi

- 1) Menciptakan pertumbuhan pasar AMDK secara merata di seluruh pelosok Indonesia
- 2) Mendorong peningkatan kesadaran masyarakat untuk hidup sehat.
- 3) Memenuhi kebutuhan konsumen dengan kualitas produk standar Internasional, ketersediaan yang merata dan pelayanan memuaskan.

- 4) Membangun kompetensi dan integrasi karyawan untuk menciptakan peningkatan kinerja secara berkesinambungan.
 - 5) Melahirkan calon-calon pemimpin perusahaan melalui pendidikan.
 - 6) Menjadikan perusahaan AMDK yang terbesar dalam skala nasional.
3. Struktur Organisasi PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar

Sumber : PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

a. Usia

Tabel 4.1 Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20	4	4.2%
23	3	3.1%
24	3	3.1%
25	9	9.4%
26	5	5.2%
27	13	13.5%
28	3	3.1%
30	12	12.5%
34	15	15.6%
35	4	4.2%
36	3	3.1%
37	2	2.1%
38	4	4.2%
40	2	2.1%
42	2	2.1%
44	2	2.1%
45	3	3.1%
46	2	2.1%
47	1	1.0%
50	2	2.1%
51	1	1.0%
52	1	1.0%
Total	96	100.0%

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, mayoritas responden berusia antara 26 dan 52 tahun, dengan usia 34 tahun paling banyak.

b. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	64	66.7%
Perempuan	32	33.3%
Total	96	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.2, jumlah responden sebanyak 96 orang, 64 orang laki-laki dan 32 orang perempuan, sesuai dengan tabel di atas.

c. Pendidikan

Tabel 4. 1 Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentas (%)
SMA/SMK	80	83.3%
D3	2	2.1%
S1	6	6.1%
Lainnya	8	8.3%
Total	96	100%

Sumber: Data Primer setelah diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa besar responden berpendidikan SMA/SMK.

2. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan data primer yang di kumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden PT. Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar. Jumlah data yang berhasil di dapatkan 96. Berikut merupakan penjabaran 96 responden tersebut.

a. Deskripsi Variabel Penelitian

1) Frekuensi Jawaban Variabel Rekrutmen (X1)

Frekuensi jawaban responden pada variabel rekrutmen disajikan pada tabel 4.4. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel rekrutmen terdiri dari 6 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X1.6 dengan angka **4.35%**, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu X1.2 dengan angka **4.16%**

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Rekrutmen (X1)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (RR)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X1.1	0	0	0	0	18	18.8%	36	37.5%	42	43.8%	96	100.0%	4.25
X1.2	0	0	4	4.2%	10	10.4%	49	51.0%	33	34.4%	96	100.0%	4.16
X1.3	0	0	0	0	6	6.3%	54	56.3%	36	37.5%	96	100.0%	4.31
X1.4	0	0	0	0	9	9.4%	54	56.3%	33	34.4%	96	100.0%	4.25
X1.5	0	0	0	0	14	14.6%	41	42.7%	41	42.7%	96	100.0%	4.28
X1.6	0	0	0	0	5	5.2%	52	54.2%	39	40.6%	96	100.0%	4.35
Rata-rata													4.26

Sumber : Data diolah, 2023

2) Frekuensi Jawaban Variabel Seleksi (X2)

Frekuensi jawaban responden pada variabel seleksi disajikan pada tabel 4.5. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel seleksi terdiri dari 14 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu X2.1 dengan angka **4.46%**, sedangkan yang memiliki mean terendah X2.13 dengan angka **3.79%**.

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Seleksi (X2)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (RR)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
X2.1	0	0	0	0	8	8.3%	36	37.5%	52	54.2%	96	100.0%	4.46
X2.2	0	0	0	0	2	2.1%	49	51.0%	45	46.9%	96	100.0%	4.45
X2.3	0	0	0	0	10	10.4%	45	46.9%	41	42.7%	96	100.0%	4.32
X2.4	0	0	0	0	17	17.7%	46	47.9%	33	34.4%	96	100.0%	4.17
X2.5	2	2.1%	0	0	14	14.6%	48	50.0%	32	33.3%	96	100.0%	4.13
X2.6	5	5.2%	0	0	16	16.7%	47	49.0%	28	29.2%	96	100.0%	3.97
X2.7	1	1.0%	0	0	15	15.6%	50	52.1%	30	31.3%	96	100.0%	4.13
X2.8	1	1.0%	3	3.1%	9	9.4%	53	55.2%	30	31.3%	96	100.0%	4.13
X2.9	6	6.3%	7	7.3%	15	15.6%	37	38.5%	31	32.3%	96	100.0%	3.83
X2.10	5	5.2%	0	0	20	20.8%	30	31.3%	41	42.7%	96	100.0%	4.06
X2.11	3	3.1%	0	0	17	17.7%	38	39.6%	38	39.6%	96	100.0%	4.13
X2.12	3	3.1%	4	4.2%	15	15.6%	36	37.5%	38	39.6%	96	100.0%	4.06
X2.13	7	7.3%	5	5.2%	13	13.5%	47	49.0%	24	25.0%	96	100.0%	3.79
X2.14	0	0	13	13.5%	6	6.3%	36	37.5%	41	42.7%	96	100.0%	4.09
Rata-rata													4.12

Sumber : Data diolah, 2023

3) Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada tabel 4.6. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan terdiri dari 6 pernyataan. Jika dilihat dari hasil analisis diketahui bahwa yang memiliki mean tertinggi yaitu Y.2 dengan angka **4.44%**, sedangkan yang memiliki mean terendah yaitu Y.5 dengan angka **3.64%**

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Skala Pengukuran												Mean
	1 (STS)		2 (TS)		3 (RR)		4 (S)		5 (SS)		Persen (%)		
	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	Frek.	%	
Y.1	0	0	1	1.0%	15	15.6%	44	45.8%	36	37.5%	96	100.0%	4.20
Y.2	0	0	1	1.0%	5	5.2%	41	42.7%	49	51.0%	96	100.0%	4.44
Y.3	2	2.1%	6	6.3%	12	12.5%	47	49.0%	29	30.2%	96	100.0%	3.99
Y.4	2	2.1%	5	5.2%	13	13.5%	38	39.6%	38	39.5%	96	100.0%	4.09
Y.5	14	14.6%	6	6.3%	11	11.5%	35	36.5%	30	31.3%	96	100.0%	3.64
Y.6	9	9.4%	15	15.6%	9	9.4%	31	32.3%	32	33.3%	96	100.0%	3.65
Rata-rata													4.00

Sumber : Data diolah, 2023

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrument valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila *Corected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel atau $df = (N-2) =$

0.200

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	r-tabel	Ket.
Rekrutmen (X ₁)	X1.1	0.664	0.200	Valid
	X1.2	0.824	0.200	Valid
	X1.3	0.907	0.200	Valid
	X1.4	0.824	0.200	Valid
	X1.5	0.853	0.200	Valid
	X1.6	0.773	0.200	Valid
Seleksi (X ₂)	X2.1	0.517	0.200	Valid
	X2.2	0.671	0.200	Valid
	X2.3	0.647	0.200	Valid
	X2.4	0.647	0.200	Valid
	X2.5	0.567	0.200	Valid
	X2.6	0.703	0.200	Valid
	X2.7	0.670	0.200	Valid
	X2.8	0.387	0.200	Valid
	X2.9	0.544	0.200	Valid
	X2.10	0.476	0.200	Valid
	X2.11	0.570	0.200	Valid
	X2.12	0.428	0.200	Valid
	X2.13	0.620	0.200	Valid
	X2.14	0.519	0.200	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.324	0.200	Valid
	Y.2	0.490	0.200	Valid
	Y.3	0.533	0.200	Valid
	Y.4	0.473	0.200	Valid
	Y.5	0.499	0.200	Valid
	Y.6	0.574	0.200	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan

nilai *cronbach's alpha* (α) > 0.60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	7

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X1 di atas, 6 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.799**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Seleksi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	15

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, 14 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60 yaitu sebesar **0.740**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.661	7

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, 6 pernyataan memiliki nilai *cronbach's alpha* (α) yang lebih besar dari 0.60

yaitu sebesar **0.661**. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator atau pernyataan dalam penelitian ini dikatakan reliabel

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jika nilai sig. > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai sig. < 0.05 , maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4.11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	96
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	2.58810169
Most Extreme Differences	
Absolute	.064
Positive	.064
Negative	-.058
Test Statistic	.064
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

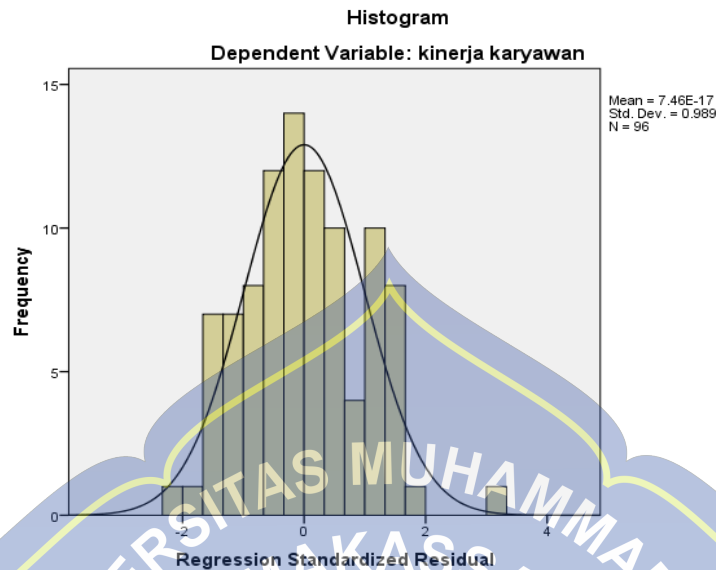
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, diketahui nilai sig. **0.200** > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Data Secara Hitorogen

Gambar diatas merupakan grafik hitorogen. Grafik hitorogen dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong kekiri atau tidak condong ke kanan. Grafik hitorogen diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan dan ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan dilihat dari nilai *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki $VIF < 10$ atau $tolerance > 0.10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.		
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.592	2.782		3.448	.001		
	Rekrutmen	.344	.086	.375	3.982	.000	.929	1.077
	Seleksi	.097	.041	.224	2.378	.019	.929	1.077

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas, diketahui nilai *tolerance* variabel X1 sebesar **0.929** > **0.10** dan nilai VIF sebesar **1.077** < **10**. Nilai *tolerance* variabel X2 sebesar **0.929** > **0.10** dan nilai VIF sebesar **1.077** < **10**. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

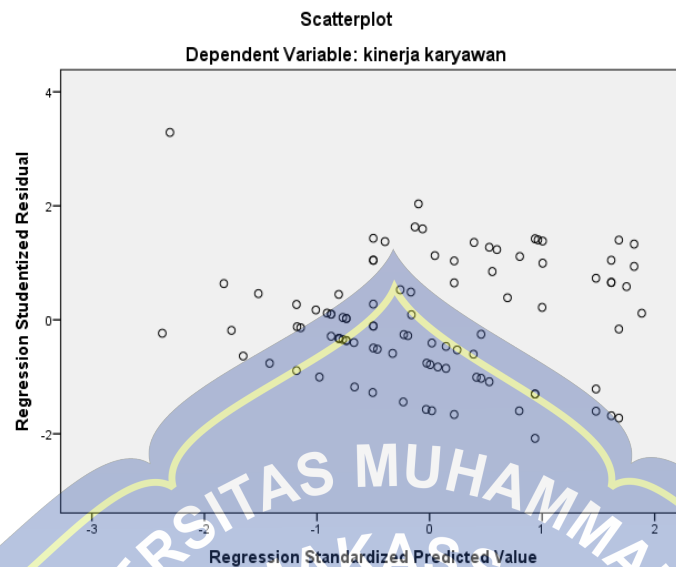
Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.294	1.553		-1.478	.143
	Rekrutmen	.107	.048	.228	2.211	.030
	Seleksi	.029	.023	.130	1.260	.211

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji homoskedastisitas terdapat nilai sig. variabel rekrutmen sebesar **0.030** < 0.05 dan nilai sig. variabel seleksi sebesar **0.211** > 0.05, yang artinya variabel rekrutmen terjadi masalah heterokedastisitas dan variabel seleksi tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar uji heteroskedastisitas di atas, diketahui bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.592	2.782		3.448	.001
	Rekrutmen	.344	.086	.375	3.982	.000
	Seleksi	.097	.041	.224	2.378	.019

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.592 + 0.344 X_1 + 0.097 X_2$$

Persamaan di atas dijelaskan sebagai berikut :

a = **9.592** merupakan nilai konstanta, jika nilai X_1 dan X_2 dianggap 0 maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar **9.592**.

β_1 = **0.344** artinya variabel rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kinerja karyawan meningkat satu satuan, maka rekrutmen akan meningkat sebesar **0.344** satuan.

β_2 = **0.097** artinya variabel seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan apabila variabel kinerja karyawan meningkat satu satuan, maka seleksi akan meningkat **0.097** satuan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Diketahui t-tabel sebesar **1.661**. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k = 1.661$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.15 Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.592	2.782		3.448
	Rekrutmen	.344	.086	.375	3.982
	Seleksi	.097	.041	.224	2.378

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

Dasar pengambilan keputusan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (**1.661**) dan nilai sig < **0.05** maka dapat dikatakan variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel di atas, berikut ini dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial:

a. Rekrutmen (X_1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **3.982** > t_{tabel} **1.661** dan nilai sig. **0.000** < **0.05**. Hal ini berarti variabel rekrutmen (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Seleksi (X_2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} **2.378** > t_{tabel} **1.661** dan nilai sig. **0.019** < **0.05**. Hal ini berarti variabel seleksi (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.16 Hasil Analisis koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.485 ^a	.235	.219	2.616	2.059

a. Predictors: (Constant), seleksi, rekrutmen

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien determinasi = **0.219**, artinya variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 21.9% sisanya 78.1 dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Menurut Sirait (2006), rekrutmen atau penarikan calon karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:68) suatu proses yang menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup milik pelamar. Kemudian dari daftar riwayat hidup pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang di panggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu yang berikutnya memanggil kandidat yang terpilih untuk melakukan uji tertulis dan wawancara kerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat signifikan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 96 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 64 orang responden laki-laki dan 32 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Frekuensi jawaban variabel X1 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4.26%, yang tertinggi adalah pernyataan X1.6 yaitu sebesar

4.35% dan yang terendah adalah item pernyataan X1.2 sebesar 4.16%

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel rekrutmen menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} 3.982 > t_{tabel} 1.661$ dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti variabel rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Poernomo, H., & Eka, Hartono. (2019). Dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo". Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,568 > 2,03951$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) seleksi parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,899 > 2,03951$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersamaan atau simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($124,391 > 4,15$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (4) rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,503 jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi seleksi yaitu 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai yang paling besar yaitu 4,568 jika dibandingkan dengan nilai seleksi t_{hitung} yaitu 3,899.

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mengambil sampel sebanyak 96 responden dari kuesioner yang disebar yang terdiri dari 64 orang responden laki-laki dan 32 orang responden perempuan. Berdasarkan data di atas maka mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

Frekuensi jawaban variabel X2 memiliki rata-rata (mean) nilai sebesar 4.12%, yang tertinggi adalah pernyataan X2.1 yaitu sebesar 4.46% dan yang terendah adalah item pernyataan X2.13 sebesar 3.79%

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel seleksi menunjukkan bahwa uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} 2.378 > t_{tabel} 1.661$ dan nilai sig. $0.019 < 0.05$. Hal ini berarti variabel seleksi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Fitriani, Dod Prasada (2021), dengan judul "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia di Jakarta Utara". Hasil penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,729 + 0,499X_1 + 0,190X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,765 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,5% sedangkan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(72,673 > 2,690)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya

terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Klasik Distribusi Indonesia



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kab. Takalar berdasarkan analisis data serta pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa kabupaten Takalar
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Kabupaten Takalar

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Karena inti masalah dari PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar adalah kurang maksimalnya standar operasional prosedur (SOP) maka penulis menyarankan untuk melakukan pengembangan dan pelatihan lagi dalam proses perekrutan dan proses seleksi pada karyawan.
- b. Diharapkan karyawan-karyawan yang nantinya diterima lebih kompeten skill yang lebih memadai dan sesuai posisi yang ditempatkan.
- c. Pada saat perekrutan dan seleksi hendaknya pihak perusahaan menghindari nepotisme.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan juga tambahan referensi dikalangan akademik dalam melakukan penelitian sejenis dan mengembangkannya dimasa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan kajian dan ilmu pengetahuan mengenai masalah yang terkait dengan rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan serta memberikan kesempatan untuk penulis agar menerapkan teori yang penulis peroleh selama proses perkuliahan dan dapat memperdalamnya lebih luas lagi





DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aziz, A. L. (2018). Internalisasi Pemikiran KH. Muhammad Sholeh. *Living Islam*, 318-339.
- Christopher, R. a. (2022). PENGARUH PENGEMBANGN KARIR STRATEGI REKRUTMEN SELEKSI DAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT X. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management*, 107-18.
- Faridiningrum, A. D., & Prabowo, B. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. *Jurnal Revolusi Indonesia*, 1(5), 321–332.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 3*, (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali.I. *Analisis kebijakan pembentukan sovereign wealth fund di indonesia*. Bekasi: Fakultas Presiden Jababeka, 2018.
- Gozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 3 (8th ed)*. Diponegoro: Badan Penerbit Uiversitas Diponegoro, 2016.
- Handoko. (2010). *Dasar-dasar Mnajemen Produksi Dan Operasi*. Cetakan ke-15. Yogyakarta: BPFE Publishing.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kusdyah, I. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Magkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- P, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Poernomo, H. &. (2019). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TELKOM INDONESIA, Tbk CABANG SIDOARJO. *J-MACC : Journal of Management and Accounting*, 87-101.

- Rachmawti, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I* . Yogyakarta: BPFE Publishing.
- Rivai, V. d. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Sinambela. (2019). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Si Cepat Ekspres Divisi Control Tower*. 9–37.
- Sugiono. *metode penelitian* . bandung: PT alfabeta, 2016.
- . *Metode penelitian*. Bandung: Erlangga, 2017.
- Sugiono. *metode penelitian kombinasi*. bandung: alfabeta, 2018.
- Sugiono. *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Erlangga, 2017.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Alfabeta, 2017.
- Suharismi. *metode penelitian ekonomi*. Yayasan Kita Menulis, 2015.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat..
- Widya Rahmawati, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Asdp Indonesia Ferry Cabang Bakauheni. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 35–52.
- Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt . Kingfood Bekasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen UNSURYA*, 1(1), 1–15.



Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PADA PT. TIRTA SUKSES PERKASA

Nama :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : Pria / Perempuan
 Pendidikan :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pernyataan-pernyataan dalam kolom pernyataan di bawah ini dengan seksama
2. Untuk pernyataan-pernyataan berikut ini, Bapak/ Ibu/ Saudara dipersilakan untuk memberikan jawaban dengan memberikan jawaban dengan mengisi tanda centang (✓) pada skala 1-5 dalam kolom jawaban yang tersedia dengan pilihan sebagai berikut.

Keterangan :

No	Kriteria penelitian	Bobot penelitian
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu – Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :
 Responden
 Di tempat
 Bersama ini saya :
 Nama : Arjuna
 Nim : 105721102619
 Status : Mahasiswa Strata 1 (S-1), Fakultas Ekonomi,
 Jurusan Manajemen, Universitas
 Muhammadiyah Makassar

Dalam rangka untuk penelitian skripsi program sarjana (S-1), Fakultas
 Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar,
 saya memerlukan informasi untuk pendukung penelitian yang saya
 lakukan dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap
 Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar”**

Untuk itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i berpartisipasi
 dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Kesediaan
 Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi Kuesioner ini sangat menentukan
 keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui sesuai dengan etika dalam
 penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan
 digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu
 mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Arjuna
105721102619

No	Variabel Pernyataan Rekrutmen (X1)	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memiliki prosedur rekrutmen yang jelas dan transparan.					
2.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar menggunakan media sosial untuk mencari calon karyawan.					
3.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memiliki kualifikasi yang sesuai dengan jabatannya.					
4.	Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar mendapatkan informasi yang cukup tentang pekerjaan dan persyaratan sebelum melamar.					
5.	Proses rekrutmen PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memberikan hasil yang memuaskan dalam mencari karyawan berkualitas.					
6.	Calon karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar mengalami proses seleksi yang fair dan obyektif.					

No	Variabel Pernyataan Seleksi (X2)	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar cabang Balai Kota Makassar melakukan tes potensi akademik dalam melakukan seleksi karyawan					
2.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar menempatkan calon karyawan di posisi yang sesuai dengan tes potensi akademik					
3.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memiliki kriteria yang jelas dalam melakukan seleksi karyawan melalui wawancara.					
4.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memberikan informasi yang cukup tentang jadwal dan format wawancara.					
5.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar melakukan tes psikotes karyawan melalui tes tertulis yang telah disiapkan.					
6.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memberikan informasi yang jelas tentang					

	jadwal tes tertulis					
7.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar melakukan pemeriksaan referensi dengan benar dan sesuai prosedur.					
8.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memastikan kebenaran informasi yang diberikan calon karyawan melalui pemeriksaan referensi.					
9.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar melakukan evaluasi medis dengan benar dan sesuai prosedur.					
10.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memastikan kesehatan calon karyawan sebelum diterima bekerja.					
11.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memberikan kesempatan kepada calon karyawan untuk bertemu dan berbicara langsung dengan atasan.					
12.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memberikan kesempatan bagi atasan untuk mengevaluasi kemampuan calon karyawan secara langsung.					
13.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memberikan keputusan penerimaan secara transparan dan adil.					
14.	PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memberikan umpan balik kepada calon karyawan yang tidak diterima dengan alasan yang jelas.					

No	Variabel Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)	SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Kualitas hasil kerja yang dilakukan karyawan di PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan.					
2.	Kualitas pelayanan karyawan sudah sesuai dengan pihak yang di layani					
3.	karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar melaksanakan tugas dengan tepat waktu					
4.	Karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar memiliki kemauan untuk terus berkembang dan memberikan yang terbaik bagi organisasi					
5.	Pegawai mempunyai sifat pribadi yang baik, dan dapat dipercaya oleh rekan kerja					
6.	Pegawai mempunyai kemampuan sendiri untuk bekerja dan bertindak tanpa diperintah atasan					



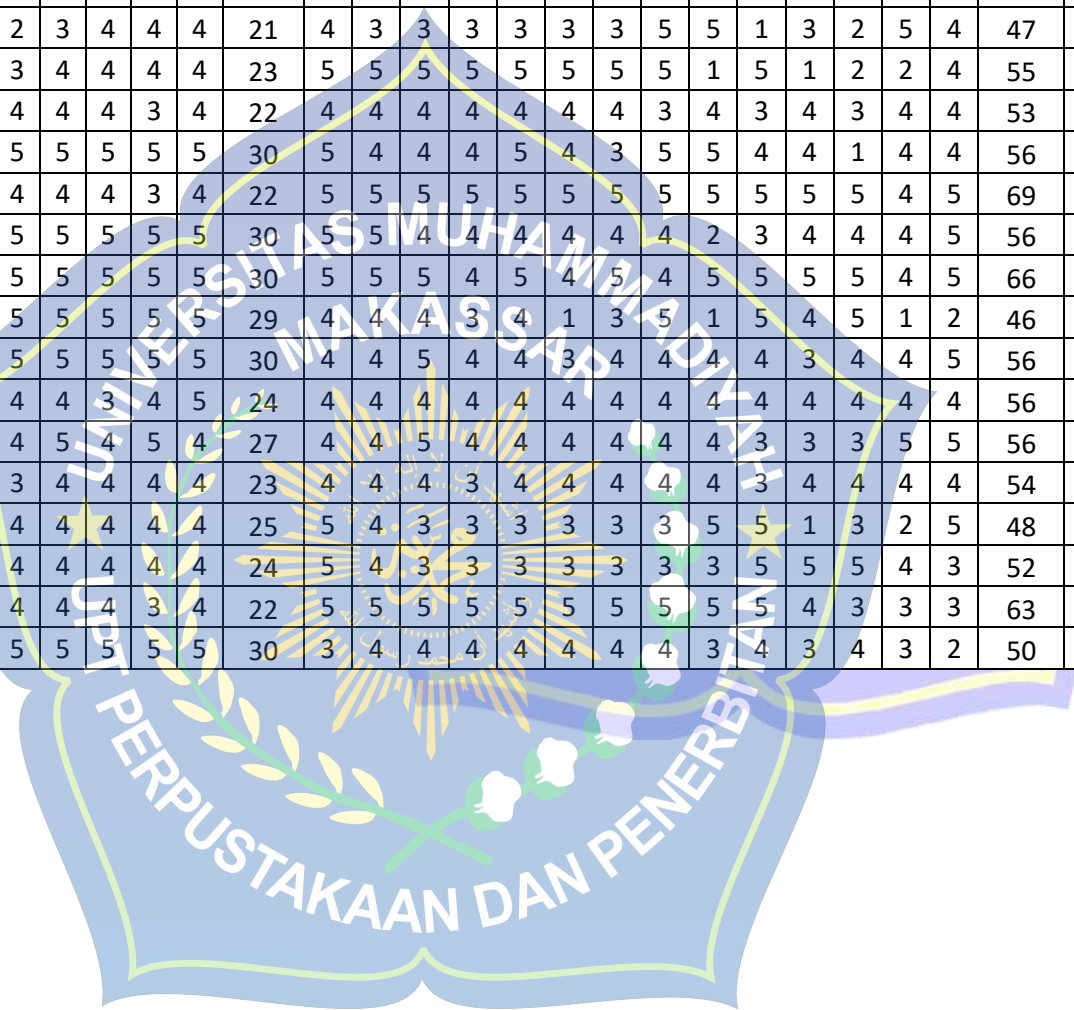
Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	REKRUTMEN (X1)							SELEKSI (X2)														KINERJA KARYAWAN (Y)						
1	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	64	4	5	4	4	4	5	26
2	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	5	4	4	5	5	4	27
3	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	61	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	67	4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	4	3	23	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	55	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	67	5	5	5	5	5	5	30
7	3	4	4	4	3	4	22	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	48	3	4	4	4	4	4	23
8	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69	5	5	5	5	5	5	30
9	4	4	4	3	4	4	23	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	56	5	4	3	3	4	4	23
10	5	4	4	3	4	3	23	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	66	4	5	4	5	5	5	28
11	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	1	3	5	1	5	4	5	1	2	46	3	3	3	5	5	1	20
12	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	56	4	4	4	4	4	5	25
13	4	5	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	56	4	4	4	4	4	4	24
15	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54	3	4	4	4	4	4	23
16	4	2	3	4	4	4	21	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	1	3	2	48	4	4	1	4	4	4	21
17	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	2	56	5	5	5	2	5	1	23
18	5	4	4	4	3	3	23	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	52	4	3	4	4	4	4	23
19	4	4	4	4	3	3	22	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	1	57	4	4	4	4	5	2	23
20	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57	4	4	4	4	3	4	23
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	3	4	3	5	23
22	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	1	5	5	5	2	5	5	5	4	62	5	5	5	5	1	2	23

23	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67	5	5	4	4	4	4	26	
24	3	4	4	4	5	5	25	5	5	5	4	4	4	1	2	5	1	5	3	3	3	50	4	4	1	5	4	2	20
25	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68	4	5	5	4	5	5	28	
26	4	4	4	3	4	5	24	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	52	3	4	3	3	4	5	22
27	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	63	5	5	4	4	4	4	26
28	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	50	5	5	4	5	1	2	22
29	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	2	1	2	53	3	5	3	5	1	5	22
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	3	56	4	4	4	4	4	3	23
31	3	4	4	4	3	4	22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	67	3	4	4	1	5	3	20
32	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	48	4	5	5	5	4	5	28
33	3	4	4	4	3	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4	4	4	1	3	4	20
34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	56	5	5	5	5	5	4	29
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	66	5	5	5	3	5	5	28
36	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	3	4	1	3	5	1	3	4	5	3	2	46	5	3	2	3	5	2	20
37	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	57	5	5	4	4	5	5	28
38	4	4	4	3	4	5	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	5	4	2	2	5	22
39	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	56	4	5	5	5	5	2	26
40	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	54	4	4	5	5	5	5	28
41	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	4	4	4	4	2	22
42	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	3	3	5	5	2	5	5	5	4	5	62	3	4	4	4	2	5	22
43	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	3	4	4	3	5	3	5	5	3	5	5	60	4	5	5	5	3	1	23
44	5	5	5	5	5	5	30	5	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	51	4	4	5	5	5	5	28
45	3	4	4	4	4	4	23	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	4	4	4	4	4	2	22
46	4	2	3	4	4	4	21	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	53	4	2	3	4	3	4	20
47	4	3	4	4	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	63	3	4	4	4	3	4	22

48	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	50	5	5	5	5	5	3	28
49	3	4	4	4	3	4	22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5	2	1	2	53	5	3	5	5	1	1	20
50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	64	5	4	4	5	5	5	28
51	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	5	5	4	4	1	3	22
52	5	4	5	4	5	4	27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	61	5	5	5	5	3	4	27
53	4	3	4	4	4	4	23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	67	4	5	2	5	5	1	22
54	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55	4	4	4	4	1	5	22
55	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	67	3	4	4	4	4	4	23
56	4	2	3	4	5	4	22	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	3	5	56	4	4	3	3	4	2	20
57	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	67	5	5	2	5	1	4	22
58	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	48	4	4	4	3	3	4	22
59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	5	5	5	5	5	2	27
60	3	5	4	5	5	5	27	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	56	5	4	4	4	2	1	20
61	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	66	4	5	4	5	5	5	28
62	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	3	4	1	3	5	1	5	4	5	1	2	46	4	5	5	3	1	2	20
63	4	3	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	56	4	4	4	4	2	4	22
64	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	66	5	4	5	2	3	3	22
65	5	4	4	4	3	4	24	4	4	4	3	4	1	3	5	1	5	4	5	1	2	46	5	5	4	2	2	4	22
66	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	64	5	5	5	3	1	4	23
67	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	4	5	5	5	5	5	29
68	3	5	5	5	5	5	28	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	61	4	4	4	4	4	1	21
69	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	66	4	5	5	5	5	5	29
70	3	5	5	5	5	5	28	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	55	5	5	5	5	1	2	23
71	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	2	64	5	5	3	3	3	3	22
72	3	4	4	4	3	4	22	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	5	5	4	2	4	5	25

73	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69	5	5	5	5	4	5	29	
74	4	4	5	5	5	5	28	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	5	56	2	4	4	3	5	4	22	
75	5	4	4	3	4	3	23	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	65	5	5	3	5	5	5	28	
76	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	4	1	3	5	1	5	4	5	1	2	5	47	5	5	5	5	5	4	29	
77	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	54	5	5	4	4	4	5	27	
78	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	5	5	3	4	4	5	26	
79	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	56	3	4	5	5	5	5	27	
80	3	4	4	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54	3	5	4	5	2	4	23	
81	4	2	3	4	4	4	21	4	3	3	3	3	3	3	5	5	1	3	2	5	4	47	4	3	4	5	4	3	23	
82	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	2	2	4	55	3	5	4	4	4	2	22	
83	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	53	3	5	5	3	4	3	23	
84	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	1	4	4	56	5	5	4	4	1	3	22	
85	3	4	4	4	3	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	69	5	5	5	5	4	5	29	
86	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	56	4	5	2	5	5	1	22	
87	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	66	4	4	4	4	1	5	22	
88	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	3	4	1	3	5	1	5	4	5	1	2	46	3	4	4	4	4	4	23	
89	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	56	4	4	3	3	4	2	20	
90	4	4	4	3	4	5	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4	5	4	4	4	5	26	
91	5	4	5	4	5	4	27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	56	5	5	5	5	3	4	27	
92	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	54	4	5	2	5	5	1	22	
93	5	4	4	4	4	4	25	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	1	3	2	5	48	4	4	4	4	1	5	22
94	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	3	52	3	4	4	4	4	4	23	
95	3	4	4	4	3	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	63	4	4	3	3	4	2	20	
96	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	50	5	5	2	5	1	4	22	



Lampiran 3 Distribusi Jawaban Variabel Rekrutmen (X1)

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		21-APR-2023 11:08:36
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 96
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.02

		Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
N	Valid	96	96	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.25	4.16	4.31	4.25	4.28	4.35	25.60
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00
Mode		5	4	4	4	4 ^a	4	30
Sum		408	399	414	408	411	418	2458

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	18.8	18.8	18.8
	4	36	37.5	37.5	56.3
	5	42	43.8	43.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	4.2	4.2	4.2
	3	10	10.4	10.4	14.6
	4	49	51.0	51.0	65.6

5	33	34.4	34.4	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	6.3	6.3	6.3
4	54	56.3	56.3	62.5
5	36	37.5	37.5	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	9.4	9.4	9.4
4	54	56.3	56.3	65.6
5	33	34.4	34.4	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	14.6	14.6	14.6
4	41	42.7	42.7	57.3
5	41	42.7	42.7	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	5.2	5.2	5.2
4	52	54.2	54.2	59.4
5	39	40.6	40.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19	2	2.1	2.1	2.1
21	3	3.1	3.1	5.2
22	11	11.5	11.5	16.7
23	16	16.7	16.7	33.3
24	14	14.6	14.6	47.9
25	11	11.5	11.5	59.4
26	1	1.0	1.0	60.4
27	6	6.3	6.3	66.7
28	5	5.2	5.2	71.9
29	2	2.1	2.1	74.0
30	25	26.0	26.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 4 Distribusi Jawaban Variabel Seleksi (X2)

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11
X2.12 X2.13 X2.14

TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		21-APR-2023 11:10:52
Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 96
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.03 00:00:00.50

Statistics																
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL
N	Valid	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.46	4.45	4.32	4.17	4.13	3.97	4.13	4.13	3.83	4.06	4.13	4.06	3.79	4.09	57.71
Median		5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	56.00
Mode		5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4 ^a	5	4	5	56
Sum		428	427	415	400	396	381	396	396	368	390	396	390	364	393	5540

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	8.3	8.3	8.3
4	36	37.5	37.5	45.8
5	52	54.2	54.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.1	2.1	2.1
4	49	51.0	51.0	53.1
5	45	46.9	46.9	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	10.4	10.4	10.4
4	45	46.9	46.9	57.3
5	41	42.7	42.7	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	17.7	17.7	17.7
4	46	47.9	47.9	65.6
5	33	34.4	34.4	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.1	2.1	2.1
3	14	14.6	14.6	16.7
4	48	50.0	50.0	66.7
5	32	33.3	33.3	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	5.2	5.2	5.2
3	16	16.7	16.7	21.9
4	47	49.0	49.0	70.8
5	28	29.2	29.2	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	3	15	15.6	15.6	16.7
	4	50	52.1	52.1	68.8
	5	30	31.3	31.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.0	1.0	1.0
	2	3	3.1	3.1	4.2
	3	9	9.4	9.4	13.5
	4	53	55.2	55.2	68.8
	5	30	31.3	31.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	6.3	6.3	6.3
	2	7	7.3	7.3	13.5
	3	15	15.6	15.6	29.2
	4	37	38.5	38.5	67.7
	5	31	32.3	32.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5.2	5.2	5.2
	3	20	20.8	20.8	26.0
	4	30	31.3	31.3	57.3
	5	41	42.7	42.7	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3.1	3.1	3.1
	3	17	17.7	17.7	20.8
	4	38	39.6	39.6	60.4
	5	38	39.6	39.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	3.1	3.1	3.1
2	4	4.2	4.2	7.3
3	15	15.6	15.6	22.9
4	36	37.5	37.5	60.4
5	38	39.6	39.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	7.3	7.3	7.3
2	5	5.2	5.2	12.5
3	13	13.5	13.5	26.0
4	47	49.0	49.0	75.0
5	24	25.0	25.0	100.0
Total	96	100.0	100.0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	13	13.5	13.5	13.5
3	6	6.3	6.3	19.8
4	36	37.5	37.5	57.3
5	41	42.7	42.7	100.0
Total	96	100.0	100.0	

TOTAL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 46	5	5.2	5.2	5.2
47	2	2.1	2.1	7.3
48	5	5.2	5.2	12.5
50	4	4.2	4.2	16.7
51	1	1.0	1.0	17.7
52	3	3.1	3.1	20.8
53	4	4.2	4.2	25.0
54	5	5.2	5.2	30.2
55	4	4.2	4.2	34.4
56	22	22.9	22.9	57.3
57	6	6.3	6.3	63.5
60	1	1.0	1.0	64.6
61	3	3.1	3.1	67.7
62	2	2.1	2.1	69.8
63	3	3.1	3.1	72.9
64	4	4.2	4.2	77.1

65	1	1.0	1.0	78.1
66	6	6.3	6.3	84.4
67	7	7.3	7.3	91.7
68	3	3.1	3.1	94.8
69	3	3.1	3.1	97.9
70	2	2.1	2.1	100.0
Total	96	100.0	100.0	



Lampiran 5 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 TOTAL

/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		21-APR-2023 11:12:47
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none> 96
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 TOTAL /STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.58

		Statistics						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
N	Valid	96	96	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.20	4.44	3.99	4.09	3.64	3.65	24.00
Median		4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	23.00
Mode		4	5	4	4 ^a	4	5	22
Sum		403	426	383	393	349	350	2304

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	15	15.6	15.6	16.7
	4	44	45.8	45.8	62.5
	5	36	37.5	37.5	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.0	1.0	1.0
	3	5	5.2	5.2	6.3
	4	41	42.7	42.7	49.0
	5	49	51.0	51.0	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	6	6.3	6.3	8.3
	3	12	12.5	12.5	20.8
	4	47	49.0	49.0	69.8
	5	29	30.2	30.2	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.1	2.1	2.1
	2	5	5.2	5.2	7.3
	3	13	13.5	13.5	20.8
	4	38	39.6	39.6	60.4
	5	38	39.6	39.6	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	14.6	14.6	14.6
	2	6	6.3	6.3	20.8
	3	11	11.5	11.5	32.3
	4	35	36.5	36.5	68.8
	5	30	31.3	31.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	9.4	9.4	9.4
	2	15	15.6	15.6	25.0
	3	9	9.4	9.4	34.4
	4	31	32.3	32.3	66.7
	5	32	33.3	33.3	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

TOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	12	12.5	12.5	12.5
	21	2	2.1	2.1	14.6
	22	25	26.0	26.0	40.6
	23	19	19.8	19.8	60.4
	24	4	4.2	4.2	64.6
	25	2	2.1	2.1	66.7
	26	6	6.3	6.3	72.9
	27	6	6.3	6.3	79.2
	28	11	11.5	11.5	90.6
	29	7	7.3	7.3	97.9
	30	2	2.1	2.1	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Lampiran 6 Uji Validitas Rekrutmen (X1)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes	
Output Created	21-APR-2023 11:07:41
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Missing Value Handling Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time

96

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.25	.754	96
X1.2	4.16	.772	96
X1.3	4.31	.586	96
X1.4	4.25	.616	96
X1.5	4.28	.706	96
X1.6	4.35	.580	96
TOTAL	25.60	3.226	96

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.384**	.512**	.386**	.578**	.253**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.013	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
X1.2	Pearson Correlation	.384**	1	.845**	.626**	.517**	.604**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
X1.3	Pearson Correlation	.512**	.845**	1	.715**	.701**	.631**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96

X1.4	Pearson Correlation	.386**	.626**	.715**	1	.660**	.663**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
X1.5	Pearson Correlation	.578**	.517**	.701**	.660**	1	.679**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
X1.6	Pearson Correlation	.253*	.604**	.631**	.663**	.679**	1	.773**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
TOTAL	Pearson Correlation	.664**	.824**	.907**	.824**	.853**	.773**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 7 Uji Reliabilitas Rekrutmen (X1)

RELIABILITY

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes	
Output Created	21-APR-2023 11:08:01
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input Missing Value Handling Definition of Missing Cases Used
	DataSet0 <none> <none> <none>
	96
Syntax	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time
	00:00:00.02 00:00:00.03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	96	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.25	.754	96
X1.2	4.16	.772	96
X1.3	4.31	.586	96
X1.4	4.25	.616	96
X1.5	4.28	.706	96

X1.6	4.35	.580	96
TOTAL	25.60	3.226	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	46.96	35.746	.591	.778
X1.2	47.05	34.029	.779	.758
X1.3	46.90	35.126	.888	.763
X1.4	46.96	35.472	.790	.769
X1.5	46.93	34.363	.818	.759
X1.6	46.85	36.189	.733	.776
TOTAL	25.60	10.410	1.000	.886

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.21	41.640	6.453	7



Lampiran 8 Uji Validitas Seleksi (X2)

CORRELATIONS

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13

X2.14 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes			21-APR-2023 11:10:13
Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>	96
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.	
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.		
Resources	Processor Time Elapsed Time		00:00:00.09 00:00:00.22

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.46	.648	96
X2.2	4.45	.540	96
X2.3	4.32	.657	96
X2.4	4.17	.706	96
X2.5	4.13	.811	96
X2.6	3.97	.967	96
X2.7	4.13	.743	96
X2.8	4.13	.785	96
X2.9	3.83	1.149	96
X2.10	4.06	1.054	96
X2.11	4.13	.921	96
X2.12	4.06	1.003	96
X2.13	3.79	1.104	96
X2.14	4.09	1.016	96
TOTAL	57.71	6.813	96

Correlations

Correlations																
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.520**	.267**	.223*	.331**	.376**	.142	.031	.231*	.251*	.433**	.117	.179	.254*	.517**

	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.029	.001	.000	.167	.764	.023	.014	.000	.254	.081	.013	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 2	Pearson Correlation	.520**	1	.626**	.547**	.399**	.510**	.462**	.338**	.223*	.209*	.436**	.181	.158	.229*	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.029	.041	.000	.078	.124	.025	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 3	Pearson Correlation	.267**	.626**	1	.518**	.496**	.463**	.434**	.452**	.267**	.153	.298**	.129	.239*	.206*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.008	.137	.003	.211	.019	.044	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 4	Pearson Correlation	.223*	.547**	.518**	1	.368**	.686**	.602**	.285**	.346**	.113	.340**	.015	.248*	.169	.647**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000		.000	.000	.000	.005	.001	.272	.001	.886	.015	.100	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 5	Pearson Correlation	.331**	.399**	.496**	.368**	1	.421**	.323**	.389**	.294**	.138	.275**	.158	.159	.011	.567**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.004	.179	.007	.123	.123	.914	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 6	Pearson Correlation	.376**	.510**	.463**	.686**	.421**	1	.532**	.130	.535**	.054	.312**	-	.437**	.313**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.207	.000	.604	.002	.412	.000	.002	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 7	Pearson Correlation	.142	.462**	.434**	.602**	.323**	.532**	1	.334**	.358**	.285**	.238*	.159	.263**	.347**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.167	.000	.000	.000	.001	.000		.001	.000	.005	.019	.122	.010	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 8	Pearson Correlation	.031	.338**	.452**	.285**	.389**	.130	.334**	1	.082	.219*	.138	.164	.103	-	.387**
	Sig. (2-tailed)	.764	.001	.000	.005	.000	.207	.001		.428	.032	.179	.111	.317	.434	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 9	Pearson Correlation	.231*	.223*	.267**	.346**	.294**	.535**	.358**	-	.082	1	.052	.219*	-	.362**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.023	.029	.008	.001	.004	.000	.000	.428		.614	.032	.376	.000	.001	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 10	Pearson Correlation	.251*	.209*	.153	.113	.138	.054	.285**	.219*	.052	1	.209*	.534**	.147	.230*	.476**
	Sig. (2-tailed)	.014	.041	.137	.272	.179	.604	.005	.032	.614		.041	.000	.153	.024	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 11	Pearson Correlation	.433**	.436**	.298**	.340**	.275**	.312**	.238*	.138	.219*	.209*	1	.356**	.295**	.044	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.007	.002	.019	.179	.032	.041		.000	.004	.673	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 12	Pearson Correlation	.117	.181	.129	.015	.158	-	.085	.159	.164	.091	.534**	.356**	1	.344**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.254	.078	.211	.886	.123	.412	.122	.111	.376	.000	.000		.001	.079	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2. 13	Pearson Correlation	.179	.158	.239*	.248*	.159	.437**	.263**	.103	.362**	.147	.295**	.344**	1	.562**	.620**

	Sig. (2-tailed)	.081	.124	.019	.015	.123	.000	.010	.317	.000	.153	.004	.001		.000	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
X2.14	Pearson Correlation	.254*	.229*	.206*	.169	.011	.313**	.347**	-.081	.338**	.230*	.044	.180	.562**	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.013	.025	.044	.100	.914	.002	.001	.434	.001	.024	.673	.079	.000		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
TOTAL	Pearson Correlation	.517**	.671**	.647**	.647**	.567**	.703**	.670**	.387**	.544**	.476**	.570**	.428**	.620**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																



Lampiran 9 Uji Reliabilitas Seleksi (X2)

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13

X2.14 TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes		21-APR-2023 11:10:28
Output Created	Active Dataset	DataSet0
Comments	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	96
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY
		/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11 X2.12 X2.13 X2.14 TOTAL
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.46	.648	96
X2.2	4.45	.540	96
X2.3	4.32	.657	96
X2.4	4.17	.706	96
X2.5	4.13	.811	96
X2.6	3.97	.967	96
X2.7	4.13	.743	96
X2.8	4.13	.785	96
X2.9	3.83	1.149	96
X2.10	4.06	1.054	96
X2.11	4.13	.921	96
X2.12	4.06	1.003	96
X2.13	3.79	1.104	96
X2.14	4.09	1.016	96
TOTAL	57.71	6.813	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	110.96	176.967	.481	.730
X2.2	110.97	176.094	.648	.728
X2.3	111.09	174.528	.618	.726
X2.4	111.25	173.726	.615	.724
X2.5	111.29	173.809	.524	.726
X2.6	111.45	168.081	.664	.715
X2.7	111.29	172.651	.639	.723
X2.8	111.29	178.019	.336	.734
X2.9	111.58	169.972	.480	.722
X2.10	111.35	173.115	.413	.727
X2.11	111.29	172.230	.521	.724
X2.12	111.35	174.989	.365	.730
X2.13	111.63	168.237	.566	.718
X2.14	111.32	172.326	.462	.725
TOTAL	57.71	46.419	1.000	.823

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
115.42	185.677	13.626	15

Lampiran 10 Uji Validitas Keputusan Pembelian (Y)

CORRELATIONS

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 TOTAL

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Notes		
Output Created		21-APR-2023 11:12:12
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 TOTAL /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.14

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.20	.734	96
Y.2	4.44	.646	96
Y.3	3.99	.935	96
Y.4	4.09	.963	96
Y.5	3.64	1.370	96
Y.6	3.65	1.338	96
TOTAL	24.00	2.959	96

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.348**	.126	.107	-.126	-.035	.324**
	Sig. (2-tailed)		.001	.222	.298	.220	.735	.001
	N	96	96	96	96	96	96	96
Y.2	Pearson Correlation	.348**	1	.252*	.170	-.020	.133	.490**
	Sig. (2-tailed)	.001		.013	.097	.846	.198	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Y.3	Pearson Correlation	.126	.252*	1	.071	.038	.199	.533**

	Sig. (2-tailed)	.222	.013		.490	.712	.052	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Y.4	Pearson Correlation	.107	.170	.071	1	.098	.034	.473**
	Sig. (2-tailed)	.298	.097	.490		.342	.741	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Y.5	Pearson Correlation	-.126	-.020	.038	.098	1	.061	.499**
	Sig. (2-tailed)	.220	.846	.712	.342		.555	.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
Y.6	Pearson Correlation	-.035	.133	.199	.034	.061	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.735	.198	.052	.741	.555		.000
	N	96	96	96	96	96	96	96
TOTAL	Pearson Correlation	.324**	.490**	.533**	.473**	.499**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	96	96	96	96	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

RELIABILITY

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 TOTAL

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes		
Output Created		21-APR-2023 11:12:23
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 TOTAL /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00.02 00:00:00.34

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	96	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	96	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	4.20	.734	96
Y.2	4.44	.646	96

Y.3	3.99	.935	96
Y.4	4.09	.963	96
Y.5	3.64	1.370	96
Y.6	3.65	1.338	96
TOTAL	24.00	2.959	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	43.80	32.750	.207	.664
Y.2	43.56	31.701	.401	.641
Y.3	44.01	30.010	.405	.628
Y.4	43.91	30.570	.332	.641
Y.5	44.36	28.824	.295	.646
Y.6	44.35	27.726	.392	.620
TOTAL	24.00	8.758	1.000	.320

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.00	35.032	5.919	7

Lampiran 12 Regresi Linear

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID).

```

Regression

Notes

Output Created		21-APR-2023 10:38:57
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID).		
Resources	Processor Time		00:00:02.98
	Elapsed Time		00:00:03.69
	Memory Required	2912 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	336 bytes	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja karyawan	24.00	2.959	96
rekrutmen	25.60	3.226	96
seleksi	57.71	6.813	96

Correlations

		kinerja karyawan	rekrutmen	seleksi
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1.000	.434	.324
	rekrutmen	.434	1.000	.267
	seleksi	.324	.267	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan		.000	.001
	rekrutmen	.000		.004
	seleksi	.001	.004	
N	kinerja karyawan	96	96	96
	rekrutmen	96	96	96
	seleksi	96	96	96

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	seleksi, rekrutmen ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.485 ^a	.235	.219	2.616	2.059

a. Predictors: (Constant), seleksi, rekrutmen

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.664	2	97.832	14.298	.000 ^b
	Residual	636.336	93	6.842		
	Total	832.000	95			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), seleksi, rekrutmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.592	2.782		3.448	.001		
	rekrutmen	.344	.086	.375	3.982	.000	.929	1.077
	seleksi	.097	.041	.224	2.378	.019	.929	1.077

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	rekrutmen	seleksi
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
	2	.011	16.671	.01	.75	.50
	3	.006	22.103	.99	.24	.50

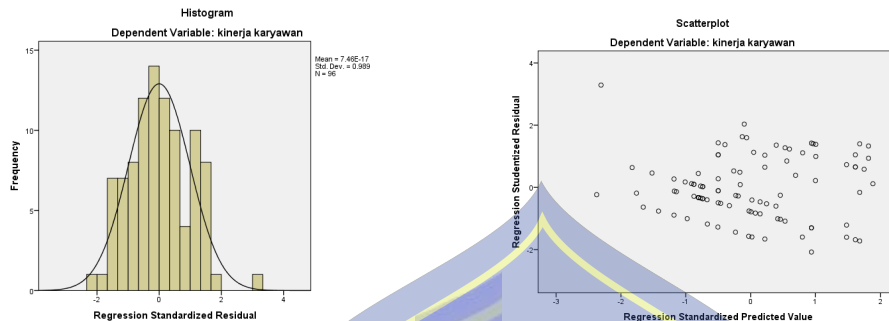
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.59	26.71	24.00	1.435	96
Std. Predicted Value	-2.374	1.885	.000	1.000	96
Standard Error of Predicted Value	.272	.710	.447	.120	96
Adjusted Predicted Value	20.10	26.69	24.00	1.443	96
Residual	-5.345	8.310	.000	2.588	96
Std. Residual	-2.043	3.177	.000	.989	96
Stud. Residual	-2.079	3.288	.001	1.010	96
Deleted Residual	-5.534	8.902	.004	2.697	96
Stud. Deleted Residual	-2.118	3.479	.002	1.021	96
Mahal. Distance	.035	6.005	1.979	1.577	96
Cook's Distance	.000	.257	.014	.030	96
Centered Leverage Value	.000	.063	.021	.017	96

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Charts



Lampiran 13 Uji Normalitas

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes		
Output Created		21-APR-2023 10:49:46
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet0 <none> <none> <none>
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	96
Syntax		User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. NPART TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00.00 00:00:00.03 786432

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58810169
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.058
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Lampiran 14 Uji Heterokedastisitas

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Abs_Res
/METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Notes	
Output Created	21-APR-2023 11:01:04
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing Cases Used
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Abs_Res /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	seleksi, rekrutmen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290 ^a	.084	.065	1.46016

a. Predictors: (Constant), seleksi, rekrutmen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.269	2	9.135	4.284	.017 ^b
	Residual	198.283	93	2.132		
	Total	216.552	95			

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), seleksi, rekrutmen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.294	1.553		-1.478	.143
	rekrutmen	.107	.048	.228	2.211	.030
	seleksi	.029	.023	.130	1.260	.211

a. Dependent Variable: Abs_Res

r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402

22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018

63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274

t Tabel

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595

43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434

90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731



Lampiran 15 Surat Penelitian

 **PT TIRTA SUKSES PERKASA**
Takalar - Indonesia

Nomor : 1/HR-GA/TSP-TKA/V/2023
Perihal : Keterangan Penerimaan Penelitian

Kepada : Ketua Jurusan
Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Di-
Makassar

Sehubungan dengan surat pengantar izin penelitian dengan nomor 70/05/A.2-II/11/44/2023 tertanggal 03 Mei 2023, maka dengan ini kami beritahukan bahwa kami menerima mahasiswa tersebut dibawah:

Nama : Arjuna
Nomor Pokok : 105721102619
Program Studi : Manajemen

Mahasiswa tersebut diatas benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sukses Perkasa"

Demikian penyampaian ini kami sampaikan, atas kepercayaan Bapak/Ibu kepada perusahaan kami diucapkan terima kasih.

Takalar, 6 Mei 2023

Hormat Kami,

PT. Tirta Sukses Perkasa


Sukmawati
Staf HR GA

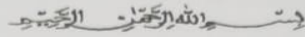
Lampiran 16 Dokumentasi





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Arjuna
NIM : 105721102619
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8 %	10 %
2	Bab 2	21 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 30 Mei 2023

Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,


M. Hum. M. P.
UPT/BM 964.591

BAB I Arjuna - 105721102619

by Tahap Tutup

Submission date: 30-May-2023 08:59PM (UTC+0700)

Submission ID: 2105267119

File name: BAB_I.docx (16.7K)

Word count: 893

Character count: 6049

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.upp.ac.id

Internet Source

3%

2

ejournal.uniska-kediri.ac.id

Internet Source

2%

3

adoc.pub

Internet Source

2%

4

Submitted to Hopkinton High School

Student Paper

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

< 2%



BAB II Arjuna - 105721102619

by Tahao Tutup

Submission date: 30-May-2023 09:00PM (UTC+0700)

Submission ID: 2105267537

File name: BAB_II.docx (159.5K)

Word count: 3639

Character count: 23994

BAB II Arjuna - 105721102619

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | Rank | Source | Similarity |
|------|--|------------|
| 1 | Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur
Student Paper | 3% |
| 2 | jurnal.unpa.ac.id
Internet Source | 3% |
| 3 | ejournal.unsrat.ac.id
Internet Source | 2% |
| 4 | Submitted to Universitas Pamulang
Student Paper | 2% |
| 5 | journal.stikomys.ac.id
Internet Source | 1% |
| 6 | eprints.unmer.ac.id
Internet Source | 1% |
| 7 | openjournal.unpam.ac.id
Internet Source | 1% |
| 8 | e-jurnal.unisda.ac.id
Internet Source | 1% |
| 9 | text-id.123dok.com
Internet Source | 1% |

	eprints.iain-surakarta.ac.id	Internet Source	1 %
11	etheses.uin-malang.ac.id	Internet Source	1 %
12	repository.unej.ac.id	Internet Source	1 %
13	repository.iainpalopo.ac.id	Internet Source	1 %
14	docobook.com	Internet Source	1 %
15	eprints.kwikkiangie.ac.id	Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai	Student Paper	1 %
17	repository.radenintan.ac.id	Internet Source	1 %
Exclude quotes On			Exclude matches 1 %
Exclude bibliography On			

BAB III Arjuna - 105721102619

by Tahap Tutup

Submission date: 30-May-2023 09:00PM (UTC+0700)

Submission ID: 2105268058

File name: BAB_III.docx (24.5K)

Word count: 1621

Character count: 10187

AB III Arjuna - 105721102619

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docobook.com

Internet Source

2%

2

repositori.unsu.ac.id

Internet Source

2%

3

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

2%

4

Submitted to Universitas Bangka Belitung

Student Paper

2%

Exclude quotes

On

Exclude bibliography

On

Exclude matches



BAB IV Arjuna - 105721102619

by Tahap Tutup



Submission date: 30-May-2023 09:01PM (UTC+0700)

Submission ID: 2105268707

File name: BAB_IV.docx (180.53K)

Word count: 3276

Character count: 18311

BAB IV Arjuna - 105721102619

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

7%

2

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



BAB V Arjuna - 105721102619

by Tahap Tutup

Submission date: 30-May-2023 09:02PM (UTC+0700)

Submission ID: 2105269011

File name: BAB_V.docx (14.9K)

Word count: 372

Character count: 2340

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docplayer.info

Internet Source

3%

2

blog.iain-tulungagung.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



BIOGRAFI PENULIS



Arjuna lahir di Bulukumba pada tanggal 01 Maret 2000 dari pasangan suami istri Bapak Hamsing dan Ibu Kamoria. Peneliti adalah anak kedua dari dua bersaudara sekarang bertempat tinggal di Jl. Jipang Raya Kecamatan Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh peneliti yaitu SD Negeri 316 Karassing lulus tahun 2012, SMP Negeri 1 Atap Bulukumba lulus tahun 2015, SMK Negeri 1 Bulukumba lulus tahun 2018, dan mulai tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Hingga penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

