

## Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado

Nathasia Laurenci Panaha  
William A. Areros  
Joula J. Rogahang

*Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
[Laurapanaha@gmail.com](mailto:Laurapanaha@gmail.com)*

**Abstract.** *The purpose of this study is to determine the influence of simultaneous recruitment and selection and to determine the effect of partial recruitment and partial selection on employee performance at PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi International Airport Manado. To apply these objectives, a descriptive method, a descriptive statistical method with the help of a computerized system (SPSS Computer Program version 26). What was studied in this study was whether there was a relationship and how far the influence of the variables of recruitment, selection, and employee performance was. The sample totaled 63 permanent employees in the PT. Angkasa Pura I (Persero) Sam Ratulangi Manado Airport. Technical Analysis uses multiple correlation analysis, multiple regression analysis, Coefficient of Determination Test, t test and F test. Angkasa Pura I Sam Ratulangi Manado International Airport, it turns out that there is a positive and significant influence between recruitment and selection on employee performance. Thus the hypothesis is proven. In the results of the analysis of recruitment variables, it does not have a partial positive effect on employee performance, and the results of the analysis for the selection variables there is a positive and partial significant influence on the performance on employee performance at PT. Angkasa Pura I Sam Ratulangi International Airport Manado. Thus the third hypothesis is proved.*

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

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan dan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen secara parsial dan seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 26). Yang diteliti dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan dan seberapa jauh pengaruh variabel rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan. Sampel berjumlah 63 karyawan tetap di dalam ruang kerja PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Teknis Analisis menggunakan analisis korelasi berganda, analisis regresi berganda, Uji Koefisien Determinasi, uji t dan uji F. 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.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

### Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam sebuah perusahaan memerlukan calon yang mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan untuk pengembangan perusahaan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang tinggi maka

perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas untuk dapat bersaing dan mempertahankan perusahaannya. Oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan perlu di perhatikan karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Kinerja karyawan juga

harus diperhatikan berdasarkan keyakinan karyawan karena sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan adanya keyakinan karyawan yang merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya maka pekerjaannya dapat selesai dengan efektif dan efisien.

Rivai dan Sagala (2009:148), menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Simamora (2004:202), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Hasibun (2007:34), mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan bandara, dimana Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura I (Persero). Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Angkasa Pura I (Persero), sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Angkasa Pura I (Persero). Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa kebandarudaraan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan dan seleksi tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado tidak hanya melayani arus lalu lintas udara, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Adapun rumusan masalah yaitu: (1) Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado (2) Apakah rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado? (3) Apakah seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado?

Lalu tujuan dari penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero)

bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. (2) Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. (3) Untuk mengetahui pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

## Tinjauan Pustaka Rekrutmen

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Mathis:2001).

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah, yaitu: *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, *Job Classification*. Uraianya adalah sebagai berikut:

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)  
Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.
2. *Job Description* (Uraian Jabatan)  
Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.
3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)  
Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat:2010).
4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)  
Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.
5. *Job Classification* (Penggolongan jabatan)  
Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat:2010).

## Seleksi

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu: (1) Pendidikan (2) Pengalaman kerja (3) Kondisi fisik (4) Kepribadian. Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi antara lain: (1) Interview (2) Tes psikologi (3) Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan (4) Pusat pelatihan (5) Biodata (6) Referensi (7) Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan). Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu: (1) Seleksi surat-surat lamaran (2) Pengisian blanko lamaran (3) Pemeriksaan referensi (4) Wawancara pendahuluan (5) Tes penerimaan (6) Tes psikologi (7) Tes kesehatan (8) Wawancara akhir atasan langsung (9) Memutuskan diterima atau ditolak.

## Kinerja Karyawan

Rumawas (2018) Peningkatan kinerja hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2012:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: (1) Kemampuan mereka (2) Motivasi (3) Dukungan yang diterima (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2014:416) aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah: (1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. (2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya

sebagai seorang karyawan. (3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

## Hipotesis

1. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
2. Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.
3. Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang hasilnya disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka-angka. Pada penelitian ini, sampel yang diambil adalah 63 karyawan dari PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan:

1. Studi Lapangan (*Field Research*). Untuk pengumpulan data dilakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara:
  - (a) Wawancara, dilakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data.
  - (b) Observasi, pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh peneliti.
  - (c) Kuesioner, penyebaran daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Menurut Sugiyono

(2009:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. dengan tingkatan sebagai berikut: (1) Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5. (2) Jawaban Setuju diberi bobot 4. (3) Jawaban Ragu-ragu diberi bobot 3. (4) Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2. (5) Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1.

2. Studi Kepustakaan (*Library Research*). Pengumpulan data sekunder yang datanya diperoleh melalui peninjauan kepustakaan. Data tersebut dikumpulkan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku literatur, jurnal ilmiah, internet, dan sumber-sumber yang relevan dengan yang diteliti.

Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan: (1) Uji Validasi (2) Uji Reliabilitas (3) Uji Multikolinieritas (4) Uji Heteroskedastisitas (5) Uji Normalitas.

Uji analisis data pada penelitian ini menggunakan: (1) Analisis Korelasi Berganda (2) Analisis Regresi Linier Berganda (3) Uji Determinasi (Uji R<sup>2</sup>) (4) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) (5) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f).

Penelitian ini menggunakan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 26) untuk menguji model dan hipotesis yang diajukan.

**Hasil Penelitian**

Profil karakteristik responden pada penelitian ini yaitu (60%) berjenis kelamin laki-laki dan perempuan (40%). Mayoritas (43%) berusia 31-40 tahun, (35%) berusia 21 – 30 tahun, (17%) berusia 41-50 tahun dan (5%) berusia diatas 50 tahun. Menurut jenjang pendidikan responden (2%) yang berpendidikan SMA, (36%) berpendidikan D3, (54%) berpendidikan S1, dan (8%) berpendidikan pasca sarjana. Untuk lamanya bekerja responden (84%) lamanya bekerja 1-10 tahun, (11%) lamanya bekerja 11-20 tahun, (5%) lamanya bekerja diatas 20 tahun.

**Uji Validitas**

Pada penelitian ini jumlah responden 63 maka diperoleh r tabel 0,248. Hasil uji validitas untuk variabel rekrutmen valid dengan 7 item pertanyaan rhitung antara 0,349 – 0,809. Hasil uji validitas untuk variabel seleksi valid dengan 7 item pertanyaan rhitung antara 0,510 – 0,721. Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan valid dengan 7 item pertanyaan rhitung antara 0,537 – 0,854.

**Uji Reliabilitas**

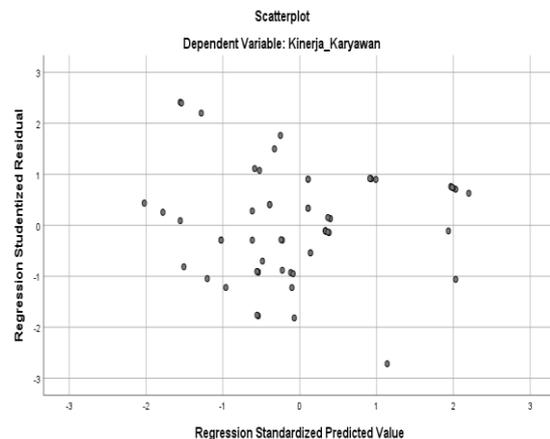
Hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 21 item pertanyaan dikategorikan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis, karena memiliki *cronbach's alpha* di atas dari 0,60 yaitu 0,733, 0,720, dan 0,894.

**Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Rekrutmen	.897	1.115	Bebas Multikolinieritas
Seleksi	.897	1.115	Bebas Multikolinieritas

Semua variabel dikatakan tidak terjadi masalah multikolinieritas dengan nilai VIF 1.115 < 10 dan memiliki nilai *tolerance* .887 > 0,1.

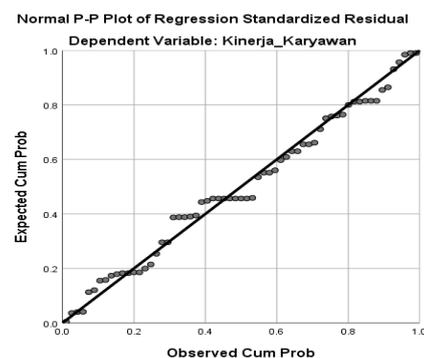
**Uji Heterokedastisitas**



Gambar. 1 Uji Heterokedastisitas (Sumber: Data Diolah, 2022)

Gambar grafik scatterplot yang ditampilkan menampakan titik-titik yang menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk. Dengan demikian disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

**Uji Normalitas**



Gambar. 2 Uji Normalitas (Sumber: Data Diolah, 2022)

Grafis uji normalitas diatas menunjukkan bahwa penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga bisa dilanjtkan ke regresi.

**Analisis Korelasi Berganda**

Tabel. 1 Korelasi Rekrutmen

		Rekrutmen Kinerja_Karyawan	
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.154
	Sig. (2-tailed)		.229
	N	63	63
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.154	1
	Sig. (2-tailed)	.229	
	N	63	63

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai r hitung untuk rekrutmen (X1) dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,154 < 0,248 dengan signifikan sebesar 0,229 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel rekrutmen dengan variabel kinerja karyawan dan kriteria kekuatan hubungan mempunyai hubungan sangat rendah atau sangat lemah.

Tabel. 2 Korelasi Seleksi

		Seleksi Kinerja_Karyawan	
Seleksi	Pearson Correlation	1	.579**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

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

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai r hitung untuk seleksi (X2) dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,579 > 0,248 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel seleksi dengan variabel kinerja karyawan dan memiliki kriteria kekuatan hubungan yang sedang atau cukup besar atau cukup kuat.

Tabel. 3 Korelasi Rekrutmen Dan Seleksi Dengan Kinerja Karyawan

Mod	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	Sig. F Change		
1	.580 <sup>a</sup>	.337	.315	3.546	.337	15.242	60	.000

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. F Change 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X1), dan seleksi (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan dan memiliki hubungan yang sedang atau hubungan yang cukup besar atau cukup kuat.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel. 4 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.622	3.513			3.593	.001
Rekrutmen	-.039	.118	-.036		-.328	.744
Seleksi	.602	.113	.591		5.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel rekrutmen -0,039, dan untuk variabel seleksi 0,602 dengan konstanta sebesar 12.622 sehingga model persamaan regresi diperoleh adalah sebagai berikut:  $Y = 12,622 + (-0,039)X_1 + 0,602X_2$  Koefisien-koefisien hasil dari perumusan regresi linear berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 12,622, ini menunjukkan harga harga constan, dimana jika variabel rekrutmen (X1), dan seleksi (X2) = 0, maka kinerja karyawan = 12,622.
2. Nilai koefisien regresi rekrutmen sebesar -0,039 yang berarti setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar -0,039 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
3. Nilai koefisien regresi seleksi sebesar 0,602 yang berarti setiap peningkatan seleksi sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar 0,602 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel. 5 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 <sup>a</sup>	.337	.315	3.546

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,315 berarti 31,5% variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (X1), dan seleksi (X2) sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. *Standar Error of Estimated* (standar deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang di prediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 3, 546. Semakin kecil standar deviasinya berarti model semakin baik.

**Parsial (Uji-t)**

Tabel. 6 Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.622	3.513			3.593	.001
Rekrutmen	-.039	.118	-.036		-.328	.744
Seleksi	.602	.113	.591		5.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Rekrutmen terhadap Variabel Kinerja Karyawan  
Nilai thitung variabel rekrutmen adalah -0,328 dan nilai ttabel 1,998. Maka thitung < ttabel (-0,328 < 1,998) dan signifikansinya (0,744 > 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Seleksi terhadap Variabel Kinerja Karyawan  
Nilai thitung variabel seleksi adalah 5,324 dan nilai ttabel 1,998. Maka thitung > ttabel (5,324 > 1,998) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan (0,000 < 0,05) secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Simultan (Uji-F)**

Tabel.7 Simultan (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	383.275	2	191.638	15.244	.000 <sup>b</sup>

Residual	754.280	60	12.571
Total	1137.556	62	

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

(Sumber: Data Diolah, 2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa perolehan Fhitung pada kolom F yakni sebesar 15,244 lebih besar dari Ftabel yakni 3,14 dengan tingkat signifikan = 0,000, dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 5\%$  atau dengan kata lain Fhitung > Ftabel (15, 244 > 3,14). Maka menunjukkan bahwa variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terkait (kinerja karyawan).

**Pembahasan**

Mengingat sangat pentingnya rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan uji-t, diketahui bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata tidak ada pengaruh positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dalam proses rekrutmen pada perusahaan ini melalui rekrutmen yang standar, sehingga calon karyawan tidak melalui proses secara khusus pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu kompetensi tidak menjadi bagian yang berdampak pada kinerja karyawan. Dengan demikian tidak ada pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan uji-t, diketahui bahwa pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya sangat berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

3. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian simultan (uji-F) ternyata rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya kenaikan rekrutmen dan seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Dengan demikian berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.

Dengan hasil dan pembahasan diatas, maka hasil variabel rekrutmen memiliki hasil negatif dan tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu, untuk variabel seleksi menghasilkan nilai positif dan diperkuat dengan bukti empiris dari hasil penelitian terdahulu, dan untuk hasil kinerja karyawan juga menghasilkan nilai positif dan diperkuat dengan adanya bukti empiris dari hasil penelitian terdahulu.

1. Tijow, G, Areros. W. A, dan Rumawas. W (2012) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado, menyimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai T-statistik yang lebih besar daripada P-value.
2. Irawan (2013) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Livineth Collection Bandung, yang menyimpulkan bahwa seleksi memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena berada pada kategori tertinggi. Dan menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang cukup tinggi atau cukup kuat.

### Kesimpulan

1. Tidak ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan, terlihat dari pengaruh yang negatif dan sangat lemahnya hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama tidak terbukti.
2. Ada pengaruh antara seleksi dengan kinerja karyawan yang positif dan signifikan, terlihat dari hasil bahwa seleksi adalah variabel yang lebih dominan dan memiliki hubungan yang cukup besar dengan kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua terbukti.

3. Rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dan memiliki hubungan yang cukup besar. Maka hipotesis ketiga terbukti.

### Daftar Pustaka

- Tijow, G. Areros. W. A. Dan Rumawas. W. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Wehelmina Rumawas – Google Cendekia*. Vol. 2, No. 1, 2021.
- Irawan, Fitri. 2013. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Limeth Collection Bandung. *Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia*. Hal. 01-190.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. edisi kedua. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit: YKPN, Yogyakarta.
- Hasibun, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert, L. dan John, H. Jackson. 2001. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan: Diana Angelica, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Teguh, Ambar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Rumawas. W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Manado, Unsrat Press.
- Mathis Robert L dan John H.Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama salemba empat Jakarta.
- Zainal, Veithzal, Rivai dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R & D*, Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.