

ANALISIS PROSES REKRUTMEN, SELEKSI KARYAWAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANHONG MEDIA INTERNATIONAL

Christon¹⁾, Asron Saputra²⁾

^{1,2}Manajemen, Universitas Putera Batam

^{1,2}Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kota Batam, 29434

pb200910128@upbatam.ac.id¹⁾, asron.saputra@puterabatam.ac.id²⁾

Abstract

This study aims to investigate the influence of the recruitment process, employee selection, and work discipline on employee performance at PT. Anhong Media International in Kota Batam. Employing a quantitative approach, the research utilized a saturated sampling technique, involving the entire population of 107 individuals working at PT. Anhong Media International, located at Kompleks Pertokoan Gading Mas, Sungai Panas Kota Batam, Kepulauan Riau. Data collection was conducted through an online questionnaire employing a Likert scale. The collected data underwent comprehensive analysis using SPSS 26, encompassing descriptive statistical tests, data quality assessments, classical assumption tests, influence tests, and hypothesis testing. The multiple linear regression results revealed that the recruitment process (X1) holds a significant 25.8% impact on employee performance (Y1), employee selection (X2) influences employee performance (Y1) by 17.9%, and work discipline (X3) contributes to employee performance (Y1) by 25.5%. The combined effect of the recruitment process, employee selection, and work discipline on employee performance at PT. Anhong Media International is determined to be 25.8%, as indicated by the coefficient of determination (R2).

Keywords: *Recruitment Process, Employee Selection, Work Discipline, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Seperti yang kita ketahui kondisi pasar kerja sekarang sangatlah kompetitif, proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif sangatlah penting untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnis yang ingin diperoleh, seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta meningkatkan laba pada perusahaan. Dalam era pasar kerja yang kompetitif, proses rekrutmen, seleksi, dan disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Proses rekrutmen pada dasarnya adalah upaya untuk menarik sebanyak mungkin calon karyawan yang potensial dan berkualitas dari berbagai sumber yang tersedia (Musliadi, 2021). Beberapa sumber rekrutmen yang dapat digunakan meliputi situs lowongan kerja online, media sosial, pameran kerja, rekomendasi dari karyawan perusahaan, dan lain sebagainya. Setelah calon karyawan memenuhi persyaratan rekrutmen, perusahaan perlu melakukan screening awal untuk memilih kandidat terbaik. Screening dapat dilakukan melalui CV, surat lamaran, wawancara telepon, atau tes tertulis. Setelah itu, calon karyawan yang lolos screening akan dipanggil untuk mengikuti tahapan seleksi lanjutan.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian yakni:

1. Penelitian yang diteliti oleh (Herlambang, 2021) yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Most Blue Resort & Spa Gianyar” mengungkapkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang diteliti oleh (Musliadi, 2021) yang berjudul “Pengaruh Seleksi Dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie” mengungkapkan bahwa seleksi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Penelitian yang diteliti oleh (Muhaimin, 2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciptamega Infra Sarana di Jakarta” mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Anhong Media International, perusahaan media di Kota Batam, menyadari pentingnya mendapatkan karyawan berkualitas untuk menjaga kredibilitas dan reputasinya. Dalam upaya ini, perusahaan telah mengimplementasikan berbagai metode rekrutmen, seperti situs online dan rekomendasi karyawan, dengan tingkat keberhasilan yang bervariasi. Dalam industri media, kredibilitas dan reputasi sangat penting dan dapat dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, PT. Anhong Media International memiliki rangkaian proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sangat ketat, dengan mempertimbangkan kriteria seperti keahlian teknis, kreativitas, kemampuan komunikasi, manajemen proyek, dan keterampilan interpersonal. Pada tabel 1.1 akan memperlihatkan cara PT. Anhong Media International melakukan proses perekrutan.

Tabel 1 Cara Perekrutan pada PT. Anhong Media International Tahun 2022

Cara Perekrutan	Tingkat Keberhasilan	Jumlah Pelamar per posisi
Situs Rekrutmen Online	67%	1200-1400 orang
Rekomendasi Karyawan	59%	20-22 orang
Social Media	42%	480-520 orang
<i>Headhunting</i>	52%	11 orang

Sumber: PT. Anhong Media International, 2023

Berdasarkan Tabel 1 dapat kita ketahui hasil analisis menunjukkan variasi keberhasilan pada setiap metode. Situs rekrutmen online mencapai tingkat keberhasilan 67%, dengan total sekitar 1200-1400 pelamar. Rekomendasi karyawan juga efektif dengan tingkat keberhasilan 59%, meskipun jumlah pelamar relatif sedikit, hanya 20-22 orang. Sementara itu, rekrutmen melalui media sosial memiliki tingkat keberhasilan 42% dengan jumlah pelamar yang lebih banyak, yaitu 480-520 orang. Metode *headhunting*, yang melibatkan pencarian proaktif, mencapai tingkat keberhasilan 52%. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pemilihan metode rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mempertimbangkan tingkat keberhasilan dan jumlah pelamar.

Tabel 2 Cara Perekrutan Dengan Menggunakan Situs Rekrutmen Online

Posisi	Jumlah Pelamar			
	Belum Diproses	Diproses	Diterima	Tidak diterima
Video Editor	64	34	1	629

Sumber: PT. Anhong Media International, 2023

Berdasarkan Tabel 2 ada total 728 orang pelamar untuk posisi Video Editor, dan hanya 1 orang yang diterima pada proses seleksi. Selain itu, terdapat sebanyak 629 orang pelamar yang telah ditolak dan ada 34 orang yang masih diproses. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi kandidat yang diterapkan oleh PT. Anhong Media International sangat ketat dan hanya kandidat yang memenuhi persyaratan yang dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya. Melihat banyaknya pelamar dan sedikitnya yang diterima untuk posisi tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk pelamar yang kurang serius, mendaftar hanya untuk memenuhi persyaratan tanpa minat atau kualifikasi yang memadai. Persaingan yang ketat juga membuat seleksi sangat ketat, hanya memungkinkan calon terbaik dan berkualitas untuk berhasil.

Disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan menjaga disiplin kerja dengan baik melalui penerapan aturan dan arahan yang jelas. Dengan menjaga disiplin kerja yang baik, karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal, yang pada akhirnya akan dapat berdampak positif pada keseluruhan kinerja perusahaan. Disiplin kerja juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Anhong Media International. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi ini dapat mendorong semangat kerja agar mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik. (Nirwana & Yeni, 2023). Salah satu yang mencerminkan kedisiplinan kerja disiplin karyawan pada PT. Anhong Media International yaitu kehadiran tepat waktu: karyawan yang disiplin biasanya datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan. Hal ini akan dicek secara berkala oleh departemen HR perusahaan lewat absensi fingerprint.

Tabel 3 Data Absensi Karyawan Pada PT. Anhong Media International 2022

Bulan	Jumlah karyawan terlambat	Jumlah karyawan tidak hadir	Jumlah Karyawan	Persentase Tidak Hadir
Januari	6	4	105	9.52%
Februari	4	2	107	5.61%
Maret	7	4	107	10.28%
April	3	7	107	9.35%
May	3	2	107	4.67%
Juni	2	2	106	3.77%
Juli	2	3	106	4.72%
Agustus	3	2	106	4.72%
September	2	3	106	4.72%
Oktober	0	3	106	2.83%
November	2	2	106	3.77%
Desember	2	4	105	6.67%

Sumber: PT. Anhong Media International, 2023

Data absensi PT. Anhong Media International menunjukkan fluktuasi keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan per bulan, tetapi jumlah total karyawan relatif stabil. Keterlambatan disebabkan oleh cuaca buruk dan kendala transportasi online, serta cuti karyawan. Keterlambatan ini berdampak pada penurunan kinerja karena pengaruh langsung pada pekerjaan. Kehadiran tepat waktu penting untuk efisiensi kerja dan hubungan positif antara karyawan dan manajemen.

Cakupan Permasalahan

1. Proses rekrutmen yang lambat dan kurang efektif, sehingga terdapat cukup banyak pelamar yang masih menunggu untuk diproses oleh perusahaan.
2. Minimnya jumlah orang yang lolos dari proses seleksi di PT. Anhong Media International.
3. Tidak adanya sanksi yang tegas dan konsisten terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan keterlambatan dan ketidakhadiran, sehingga karyawan tidak merasa terdorong untuk mematuhi aturan tersebut.

Batasan-Batasan Penelitian

Dengan merujuk pada permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang akan diatasi dapat difokuskan sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian hanya meliputi pengaruh rekrutmen, seleksi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. PT. Anhong Media International ialah tempat atau objek pada analisa penelitian ini.
3. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Anhong Media International.

HIPOTESIS

Berdasarkan pembahasan yang akan diteliti, maka Penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Proses Rekrutmen diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anhong Media International.

H2: Seleksi Karyawan diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anhong Media International.

H3: Disiplin Kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anhong Media International.

H4: Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan, dan Disiplin Kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anhong Media International.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Pengertian dan Indikator Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen merupakan suatu proses yang sangat krusial dalam menentukan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta penentuan untuk menempatkan pegawai tersebut pada posisi yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain di industri yang sama maupun berbeda (Nirwana & Yeni, 2023). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena melalui rekrutmen, perusahaan dapat menemukan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan. Metode rekrutmen yang tepat dapat meningkatkan kemungkinan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan dengan baik agar dapat mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Adapun indikator pada proses rekrutmen menurut (Ginting et al., 2020) yaitu sumber penarikan pegawai, Sumber pegawai, dan Prosedur

Pengertian dan Indikator Seleksi Karyawan

Seleksi karyawan merupakan suatu tahap lanjutan pada proses rekrutmen, yang menghadirkan tantangan bagi perusahaan dalam melakukan seleksi karyawan yang tepat, adil, dan obyektif. Pada proses ini dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yang baik, yang pada gilirannya berkontribusi pada terciptanya rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Dalam konteks ini, penilaian yang objektif dan adil dalam proses seleksi menjadi krusial. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuan-tujuannya (Permatasari, 2021). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Seleksi karyawan merupakan proses penentuan apakah seorang pelamar layak diterima atau tidak. Proses ini melibatkan evaluasi terhadap kebutuhan kerja dan organisasi. Tujuan utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator pada seleksi karyawan menurut (Islamudin & Pratika, 2022) yaitu, Tes tertulis, tes wawancara, dan pengalaman.

Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu tujuan penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran penting. Tingkat kedisiplinan karyawan memiliki korelasi positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, organisasi

memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai hasil yang optimal dan memperoleh kinerja yang lebih tinggi (Muhaimin, 2021). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan dalam disiplin kerja memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia dan berkaitan dengan prestasi kerja yang tinggi. Disiplin kerja melibatkan pematuhan terhadap aturan, norma, dan tuntutan pekerjaan yang mencakup ketepatan waktu, kualitas kerja yang baik, dan pematuhan terhadap peraturan perusahaan serta norma sosial. Adapun indikator disiplin kerja menurut (Manajemen et al., 2022) yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis.

Pengertian dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok yang mencerminkan pencapaian tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan peran dan wewenang yang dimiliki dalam konteks organisasi. Hal ini dilakukan secara legal, sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, dan tidak melanggar norma moral serta etika yang berlaku. Kinerja yang baik akan mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi dengan menjaga kepatuhan terhadap nilai-nilai dan standar yang ditetapkan (Asmah & Yudho, 2022). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang mencerminkan pencapaian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran dan wewenang dalam konteks organisasi. Kinerja yang baik mencakup efektivitas, efisiensi, kualitas, kuantitas, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai dan standar yang ditetapkan. Adapun indikator kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menyelidiki populasi atau sampel yang telah ditentukan. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian yang dikembangkan, dan analisis data dilakukan secara statistik untuk menguji hipotesis (Maidarti et al., 2022). Dengan menerapkan pendekatan replikasi, penelitian ini mengulang studi sebelumnya dengan menggunakan faktor-faktor yang serupa, meningkatkan efektivitas penelitian dan memperluas generalisasi temuan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Anhong Media International beroperasi di Kompleks Pertokoan Gading Mas, Blk. B No.5, Sungai Panas Kota Batam, Kepulauan Riau dan dalam penelitian ini, jangka waktu penelitian yang diperlukan oleh peneliti kurang lebih yakni selama 5 bulan.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan non probability sampling. Non-probability sampling merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan tanpa menggunakan pendekatan acak. Sampel dalam non-probability sampling dipilih berdasarkan faktor-faktor tertentu, seperti kebetulan atau perencanaan sebelumnya. Namun, perlu dicatat bahwa penggunaan metode non-probability sampling tidak memungkinkan penarikan kesimpulan yang dapat secara langsung diterapkan pada populasi secara umum (Isfarudi et al., n.d.).

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data:

1. Data Primer: Dikumpulkan secara langsung untuk penelitian, memberikan informasi orisinal dan spesifik.
2. Data Sekunder: Telah dikumpulkan sebelumnya oleh pihak lain untuk tujuan penelitian atau lainnya, digunakan kembali untuk analisis atau penelitian baru.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sample jenuh adalah metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Dengan menggunakan teknik ini, semua individu dalam populasi dipilih sebagai responden tanpa dilakukan proses pengambilan sampel acak. Oleh karena itu, teknik sample jenuh memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi dari setiap anggota populasi yang relevan dengan tujuan penelitian dan seluruh jumlah populasi pada PT. Anhong Media International ialah 107 orang.

Penggunaan alat pengumpulan kuesioner dalam penelitian ini dilakukan melalui skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menganalisis respons atau tanggapan dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Skala ini memungkinkan responden untuk

menyatakan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan tertentu, memberikan dimensi kualitatif pada data yang dikumpulkan.

Tabel 4 Kategori Skala Likert

No	Penilaian
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Data Penelitian

Alat Analisis

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis sebagai berikut:

Metode Analisis yang meliputi:

1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan deskripsi dari responden yang memberikan suatu rincian atau konsep yang dimana dari variabel tersebut diperlukan untuk dianalisa melalui kapasitas yang tersedia.

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menilai apakah pertanyaan memiliki kemampuan untuk menggambarkan variabel terikatnya dengan baik.

2) Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dalam jawaban yang diberikan oleh responden dalam kuesioner.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengevaluasi apakah variabel gangguan dalam suatu model memiliki distribusi yang mendekati normal atau tidak. Uji ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dinyatakan memiliki distribusi yang normal (Chandra Utama et al., 2019).

2) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam uji heteroskedastisitas boleh menggunakan uji Park dengan metode meregresikan antara nilai absolut residualnya serta variabel independen.

3) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merujuk pada keadaan di mana dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang kuat (ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang tinggi atau mendekati satu).

c. Uji Pengaruh

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan alat statistik yang digunakan untuk mengestimasi dan memahami sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Ketika hanya ada satu variabel independen dan satu variabel dependen dalam analisis, ini disebut sebagai regresi linear sederhana. Regresi linear berganda adalah model yang melibatkan lebih dari satu variabel independen dalam memahami pengaruhnya terhadap variabel dependen (Muhammad Sutrisno et al., 2022). Rumus Persamaan regresi bergandanya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : (Rosi & H. Dadang Suparman, S.Pdi., SE., 2020)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Proses Rekrutmen

X2 = Seleksi Karyawan

X3 = Disiplin Kerja

e = Standar Error

2) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dapat ditemukan dalam tabel Model Summary, yang mencakup nilai adjusted R-squared dan R-squared. Untuk mengevaluasi adjusted R-squared, para peneliti memberikan rekomendasi. Nilai adjusted R-squared dianggap baik jika nilainya lebih besar dari 0,5, karena rentang adjusted R-squared berkisar antara 0 hingga 1 (0% hingga 100%) (Simanjuntak et al., 2020).

2. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Dalam studi analisis yang dilakukan oleh (Simanjuntak et al., 2020), Uji t biasanya diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel X pada variabel Y. Uji ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Oleh karena itu, variabel independen dianggap berpengaruh jika nilai p-value kurang dari 0,05.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dalam suatu model regresi. Tingkat signifikansi yang sering digunakan dalam analisis statistik ini berdasarkan standar dinamis dalam uji terukur F oleh (Simanjuntak et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 5 Hasil Uji Validasi

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,860	0.1882	Valid
X1.2	0,787		Valid
X1.3	0,857		Valid
X1.4	0,732		Valid
X1.5	0,808		Valid
X2.1	0,910	0.1882	Valid
X2.2	0,777		Valid
X2.3	0,884		Valid
X2.4	0,766		Valid
X2.5	0,834		Valid
X3.1	0,832	0.1882	Valid
X3.2	0,773		Valid
X3.3	0,887		Valid
X3.4	0,729		Valid
X3.5	0,821		Valid
Y1.1	0,851	0.1882	Valid

Y1.2	0,764		Valid
Y1.3	0,874		Valid
Y1.4	0,696		Valid
Y1.5	0,854		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023.

Berdasarkan Tabel 5 nilai *r* hitung untuk semua pernyataan pada variabel X1 lebih tinggi dari nilai *r* tabel yaitu 0,1882 (*df* = 107). Oleh karena itu, keseluruhan pernyataan yang terdapat dalam variabel Proses Rekrutmen (X1) dianggap valid dan dapat diintegrasikan dalam tahap pengujian lanjutan yang akan dilakukan. Kemudian, nilai *r* hitung untuk semua pernyataan pada variabel X2 lebih tinggi dari nilai *r* tabel yaitu 0,1882 (*df* = 107).

Oleh karena itu, keseluruhan pernyataan yang terdapat dalam variabel Seleksi Karyawan (X2) dianggap valid dan dapat diintegrasikan dalam tahap pengujian lanjutan yang akan dilakukan.

Lalu untuk nilai *r* hitung untuk semua pernyataan pada variabel X3 lebih tinggi dari nilai *r* tabel yaitu 0,1882 (*df* = 107). Oleh karena itu, keseluruhan pernyataan yang terdapat dalam variabel Disiplin Kerja (X3) dianggap valid dan dapat diintegrasikan dalam tahap pengujian lanjutan yang akan dilakukan. Dan terakhir, nilai *r* hitung untuk semua pernyataan pada variabel Y1 lebih tinggi dari nilai *r* tabel yaitu 0,1882 (*df* = 107).

Oleh karena itu, keseluruhan pernyataan yang terdapat dalam variabel Kinerja Karyawan (Y1) dianggap valid dan dapat diintegrasikan dalam tahap pengujian lanjutan yang akan dilakukan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	0.868	5
X2	0.890	5
X3	0.867	5
Y1	0.866	5

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2023.

Berdasarkan Tabel 6 dapat kita lihat bahwa hasil uji pada variabel Proses Rekrutmen (X1) memperoleh hasil kuantitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868 dan *N of items* dengan angka 5, ini dapat disimpulkan bahwa variabel X1 telah reliabel dikarenakan angka *Cronbach's Alphanya* telah >0,6.

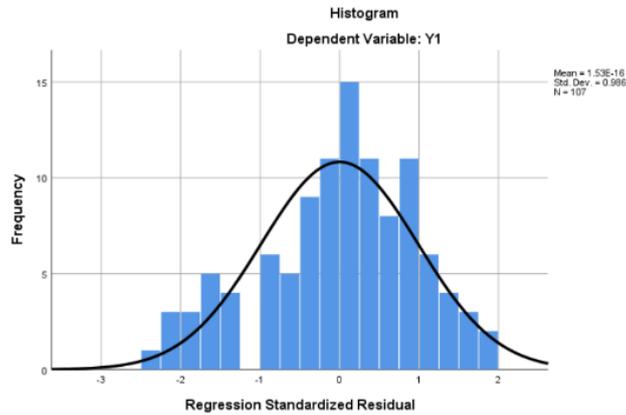
Kemudian, dapat kita lihat bahwa hasil uji pada variabel Seleksi Karyawan (X2) memperoleh hasil kuantitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,890 dan *N of items* dengan angka 5, ini dapat disimpulkan bahwa variabel X2 telah reliabel dikarenakan angka *Cronbach's Alphanya* telah >0,6.

Setelah itu dapat kita lihat bahwa hasil uji pada variabel Disiplin Kerja (X3) memperoleh hasil kuantitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,867 dan *N of items* dengan angka 5, ini dapat disimpulkan bahwa variabel X3 telah reliabel dikarenakan angka *Cronbach's Alphanya* telah >0,6.

Dan terakhir, dapat kita lihat bahwa hasil uji pada variabel Kinerja Karyawan (Y1) memperoleh hasil kuantitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866 dan *N of items* dengan angka 5, ini dapat disimpulkan bahwa variabel Y1 telah reliabel dikarenakan angka *Cronbach's Alphanya* telah >0,6.

Hasil Uji Normalitas

Histogram

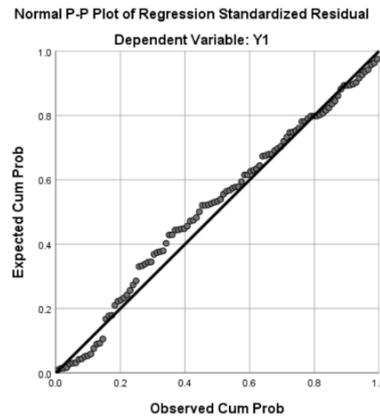


Gambar 1 Histogram

Sumber: (Data Penelitian, 2023)

Berdasarkan Gambar 1 dapat diamati bahwa grafik histogram menunjukkan kecenderungan distribusi data yang membentuk pola distribusi seperti bentuk lonceng yang mengindikasikan adanya normalitas data. Hal ini menyiratkan bahwa semua instrumen telah memenuhi persyaratan pengujian regresi menggunakan metode regresi linear berganda. Proses selanjutnya melibatkan uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, yang hasilnya terlihat pada gambar di bawah ini

Normal P-Plot Regression Unstandardized



Gambar 3.2 Normal P-Plot Regression Unstandardized

Sumber: (Data Penelitian, 2023)

Berdasarkan Gambar 2 terlihat bahwa penyebaran titik mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji (K-S) untuk menilai normalitas data residual menyatakan bahwa jika nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov melebihi 0,05, maka residual dapat dianggap terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak terdistribusi normal.

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 7 Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	2.62387632
	Absolute	0.082
Most Extreme Differences	Positive	0.056
	Negative	-0.082
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075 ^c

Sumber: (Data Penelitian, 2023)

Dari tabel 7 diatas diketahui nilai signifikansi, yang sebesar 0,750 dan berada di atas taraf signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi data memenuhi syarat normalitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut dapat dianggap berdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Tolerance	VIF	
0.829	1.206	
0.834	1.119	
0.862	1.161	

Sumber: (Data Penelitian, 2023)

Berdasarkan hasil data yang terdapat dalam Tabel 8 , perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa setiap variabel, yakni X1 (1.206), X2 (1.119), dan X3 (1.161), memiliki nilai di bawah batas 10. Secara bersamaan, nilai toleransi untuk masing-masing variabel, X1 (0.829), X2 (0.834), dan X3 (0.862), berada di atas ambang batas 0.1. Melalui evaluasi ini, dapat disimpulkan bahwa model tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.388	1.358		1.759	0.082
Total X1	-0.055	0.055	-0.108	-0.999	0.320
Total X2	0.011	0.051	0.024	0.221	0.825
Total X3	0.026	0.056	0.048	0.458	0.648

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: (Data Penelitian, 2023)

Berdasarkan Tabel 9 tingkat signifikansi untuk masing-masing variabel, yakni 0.320 untuk X1, 0.825 untuk X2, dan 0.648 untuk X3. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.07	2.218		2.737	0.007
1 Proses Rekrutmen	0.258	0.09	0.263	2.865	0.005
Seleksi Karyawan	0.179	0.083	0.198	2.162	0.033
Disiplin Kerja	0.255	0.092	0.25	2.774	0.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Penelitian, 2023)

Berdasarkan Tabel 10 didapatkan persamaan regresi liner berganda yaitu:

$$Y = 6,070 + 0,258 (X1) + 0,179 (X2) + 0,255 (X3) + e$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai 6,070 mewakili nilai Y ketika semua variabel independen (X1, X2, dan X3) setara dengan nol, menunjukkan nilai dasar atau intercept pada model regresi.
2. Koefisien regresi X1 (Proses Rekrutmen) menunjukkan bahwa, dengan menjaga variabel independen lainnya tetap konstan, setiap peningkatan satu unit dalam X1 akan diikuti oleh peningkatan rata-rata Y sebesar 0,258, atau sekitar 25.8%.
3. Koefisien Regresi X2 (Seleksi Karyawan) menyatakan bahwa, dengan menjaga variabel independen lainnya tetap konstan, setiap peningkatan satu unit dalam X2 akan diikuti oleh peningkatan rata-rata Y sebesar 0.179, atau sekitar 17,9%.
4. Koefisien Regresi X3 (Disiplin Kerja) mengindikasikan bahwa, dengan menjaga variabel independen lainnya tetap konstan, setiap peningkatan satu unit dalam X3 akan diikuti oleh peningkatan rata-rata Y sebesar 0.255, atau sekitar 25,5%.

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	0.528	0.279	0.258	2.662	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Seleksi Karyawan, Proses Rekrutmen

Sumber: (Data Penelitian, 2023)

Berdasarkan tabel 11 dapat nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.258 mengindikasikan bahwa sekitar 25.8% dari variabilitas dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel proses rekrutmen (X1), seleksi karyawan (X2), dan disiplin kerja (X3) dalam model regresi. Dengan kata lain, kontribusi dari variabel-variabel tersebut mencapai 25.8% dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 12 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.07	2.218		2.737	0.007
1 Proses Rekrutmen	0.258	0.09	0.263	2.865	0.005
Seleksi Karyawan	0.179	0.083	0.198	2.162	0.033
Disiplin Kerja	0.255	0.092	0.25	2.774	0.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Data Penelitian, 2023)

Berdasarkan Tabel 12, variabel proses rekrutmen menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.865, dan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0.005, variabel seleksi karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.162 dan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0.033, variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2.774 dan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0.007. Maka Kesimpulan yang dapat diambil adalah proses rekrutmen, seleksi karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Ini semua sesuai dengan hipotesis penulis.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 13 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	282.088	3	94.029	13.271	.000 ^b
Residual	729.781	103	7.085		
Total	1011.869	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Seleksi Karyawan, Proses Rekrutmen

Sumber: (Data Penelitian, 2023)

Berdasarkan hasil pada Tabel 13 yang diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 13.271, yang lebih tinggi dari nilai f_{tabel} 2.63 ($df_1 = 3$, $df_2 = 107 - 3 - 1 = 103$, $f_{tabel} = 2.69$) dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Proses Rekrutmen (X1), Seleksi Karyawan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta penjabaran yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anhong Media International. Proses rekrutmen terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Demikian pula, seleksi karyawan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini. Disiplin kerja juga terbukti memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anhong Media International. Dengan demikian, secara keseluruhan, proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta penjabaran yang telah dilakukan, diharapkan pihak manajemen dapat menyusun ulang strategi agar lebih efektif dalam menilai kecocokan calon karyawan dengan budaya perusahaan. Pendekatan yang lebih holistik dan inklusif diharapkan dapat membantu memastikan seleksi yang lebih baik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Selain itu, manajemen diharapkan juga dapat merancang program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, upaya ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dan kinerja keseluruhan di perusahaan.

DAFTAR PUSAKA

- Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan nimbustpost di Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1497–1504. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2668>
- Chandra Utama, D., Arista, R., & Raharjo, A. (2019). Roynaldi Arista 2). *Dani Chandra Utama*, 1(7), 767–779.
- Dedi Musliadi, B. (2021). PENGARUH SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG SIGLI KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Ekobismen*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.47647/jeko.v1i1.323>
- Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, & Pakpahan, N. M. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://www.methonomi.net/index.php/jm/article/view/141>
- Isfarudi, I., Pd, M., Suhardi, D. A., Si, S., Cauty, A., Zamil, F., Des, S., Junianto, H., & Kom, S. (n.d.). *Metode Sampling Penulis : Prof. Akhmad Fauzy, S. Si, M. Si., Ph. D. ISBN : 978-602-392-688-6 Penelaah Materi Pengembang Desain Instruksional Penyunting Perancang Kover dan Ilustrasi Penata Letak Penerbit : Universitas Terbuka Jalan Cabe Raya, Pon.*
- Islamudin, & Pratika, A. (2022). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu). *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1), 153–164.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Deviratif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Manajemen, M. P., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Tunas Jakasampurna*. 7(1).
- Muhaimin, A. (2021). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciptamega Infra Sarana di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1), 8–14. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i1.3>
- Muhammad Sutrisno, IrwanLakawa, Sulaiman, S. (2022). *Sultra*. 3(2), 81–94.
- Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 177–183.
- Permatasari, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, x, 1–24.
- Rosi, D., & H. Dadang Suparman, S.Pdi., SE., M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Kasus Departemen Stockfit P2). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 102–119.
- Simanjuntak, D. C. Y., Salimi, V. A., Louis, V., & Johannes, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Pelanggan, Kepercayaan Pelanggan Dan Saluran Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian Baja Pada Pt Suminsuryamesindolestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7),

2872. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p20>
- Asmalah, L., & Yudho, P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan nimbustop di Jakarta. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1497–1504. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2668>
- Chandra Utama, D., Arista, R., & Raharjo, A. (2019). Roynaldi Arista 2). *Dani Chandra Utama*, 1(7), 767–779.
- Dedi Musliadi, B. (2021). PENGARUH SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG SIGLI KABUPATEN PIDIE. *Jurnal Ekobismen*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.47647/jeko.v1i1.323>
- Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, & Pakpahan, N. M. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <http://www.methonomi.net/index.php/jm/article/view/141>
- Isfarudi, I., Pd, M., Suhardi, D. A., Si, S., Canty, A., Zamil, F., Des, S., Junianto, H., & Kom, S. (n.d.). *Metode Sampling Penulis : Prof. Akhmad Fauzy, S. Si, M. Si., Ph. D. ISBN : 978-602-392-688-6 Penelaah Materi Pengembang Desain Instruksional Penyunting Perancang Kover dan Ilustrasi Penata Letak Penerbit : Universitas Terbuka Jalan Cabe Raya, Pon.*
- Islamudin, & Pratika, A. (2022). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu). *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1), 153–164.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Saraka Mandiri Semesta Bogor. *Deviratif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127–145.
- Manajemen, M. P., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMK Tunas Jakasampurna*. 7(1).
- Muhaimin, A. (2021). Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciptamega Infra Sarana di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(1), 8–14. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i1.3>
- Muhammad Sutrisno, IrwanLakawa, Sulaiman, S. (2022). *Sultra*. 3(2), 81–94.
- Nirwana, I., & Yeni, A. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT AIC JAYA Kota Sawahlunto. *Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 177–183.
- Permatasari, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Teknik Pesawat PT. Merpati Maintenance Facility Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, x, 1–24.
- Rosi, D., & H. Dadang Suparman, S.Pdi., SE., M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI SUKABUMI (Studi Kasus Departemen Stockfit P2). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 102–119.
- Simanjuntak, D. C. Y., Salimi, V. A., Louis, V., & Johaness, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Pelanggan, Kepercayaan Pelanggan Dan Saluran Distribusi Terhadap Keputusan Pembelian Baja Pada Pt Suminsuryamesindolestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2872. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p20>