

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES PROMOTION GIRL PT. DISTRIBUSIDO RAYA PEKANBARU.

HAIRUDIN, S.E., M.M.¹, MUHAMMAD ADRIAN AGUSTA, S.E., MM.²
¹Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia *Hairudin2004@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Sales Promotion Girl PT. Distribusido Raya Pekanbaru. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan Sales Promotion Girl PT. Distribusido Raya Pekanbaru yang berjumlah 45 orang pada Tahun 2023. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Yaitu teknik penentuan sampling yang dipergunakan apabila seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa Rekrutmen (X) = dengan t hitung = 8.702 > dari t table 1.681 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak. dan H_a diterima, artinya variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Distribusido Raya Pekanbaru. Melalui hasil penelitian ini maka diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik system rekrutmen yang dilakukan perusahaan pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawanya.

ARTICLE HISTORY

Diterima 11 Februari 2023
Direvisi 25 Maret 2023
Diterima 20 April 2023

KATA KUNCI

Rekrutmen dan kinerja

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kekompetensian yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional.

Menurut Wibowo (2014:10) pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja pegawai atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Dengan demikian manajemen kinerja pegawai adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Kinerja karyawan atau pegawai berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja pegawai dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2013:60).

PT. Distribusido Raya Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dalam bidang penyaluran barang (distributor). Tentu banyak menyerap tenaga kerja yang sesuai dengan spesifikasinya masing-masing. Untuk itu, sebelum menjadi karyawan para tenaga kerja terlebih dahulu harus melalui tahapan-tahapan seleksi. Dimulai dari memenuhi kriteria persyaratan yang dibutuhkan, ujian tertulis dan wawancara sehingga bisa diterima sebagai karyawan di PT. PDR (Pekanbaru Distribusido Raya).

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara penulis dengan HRD terhadap fluktuasi karyawan

·CORRESPONDING AUTHOR. Email: Hairudin2004@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2023

<http://www.maen.akademimanaiemmen.or.id>

PT. Distribusindo Raya terkait dengan komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya, diketahui bahwa komitmennya masih tergolong rendah. Flutuasi jumlah karyawan dapat dilihat dari tingkat keluar masuk karyawan total (total labour turn over atau total labour turn over) selama tahun 2017 sampai akhir Desember 2021. Terlihat adanya kenaikan keluar masuk karyawan total dapat dilihat pada (Tabel 1.1).

Tabel 1.1. Tingkat Keluar Masuk Karyawan Total (Total labour turn over) di PT. Distribusindo Raya Pekanbaru Tahun 2017 – 2021.

Tahun	Aspek Penilaian	KRITERIA			JUMLAH
		Baik (orang)	Cukup (orang)	Kurang (orang)	
2017	Kualitas Kerja	30	18	8	56
	Kuantitas Kerja	32	14	10	56
	Pelaksanaan Tugas	28	16	12	56
	Tanggung Jawab	38	14	4	56
	Inisiatif	25	20	11	56
2018	Kualitas Kerja	31	10	12	53
	Kuantitas Kerja	20	20	13	53
	Pelaksanaan Tugas	28	13	12	53
	Tanggung Jawab	27	18	8	53
	Inisiatif	24	18	11	53
2019	Kualitas Kerja	25	11	12	48
	Kuantitas Kerja	19	17	12	48
	Pelaksanaan Tugas	18	17	13	48
	Tanggung Jawab	24	18	6	48
	Inisiatif	14	24	10	48
2020	Kualitas Kerja	19	10	11	40
	Kuantitas Kerja	18	10	12	40
	Pelaksanaan Tugas	16	11	13	40
	Tanggung Jawab	22	12	6	40
	Inisiatif	13	17	10	40
2021	Kualitas Kerja	18	15	12	45
	Kuantitas Kerja	17	16	12	45
	Pelaksanaan Tugas	14	18	13	45
	Tanggung Jawab	20	19	6	45
	Inisiatif	12	23	10	45

Sumber :PT. Distribusindo Raya Pekanbaru, 2022

Keterangan penilaian kinerja karyawan di atas berdasarkan rentang skor kinerja yaitu nilai 50 – 60 dikatakan kurang. Nilai 61 – 74 tergolong cukup dan nilai antara 75 – 85 tergolong baik. Berdasarkan data pada Tabel 1.2. Kinerja karyawan PT. Distribusindo Raya Pekanbaru secara umum masih didominasi oleh kriteria baik meskipun setiap tahunnya jumlahnya menurun. Namun pada kriteria cukup baik dan

kurang baik setiap tahunnya cenderung meningkat. Jika kondisi ini dibiarkan terus menerus akan sangat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perlu tindakan sedini mungkin untuk perbaikannya. Menurut analisa sementara penulis kondisi sedikit banyak dipengaruhi oleh sistem rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan itu sendiri.

Jika dilihat dari jumlah pendapatan PT. Distribusido Raya Pekanbaru dari 2017 hingga 2021 juga mengalami penurunan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Pendapatan PT. Distribusido Raya Pekanbaru 2017 – 2021

NO	Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	2017	Rp 10.800.000.000	Rp 8.640.000.000	80,0
2	2018	Rp 11.232.000.000	Rp10.080.000.000	89,7
3	2019	Rp 11.520.000.000	Rp 9.720.000.000	84,4
4	2020	Rp 11.808.000.000	Rp10.200.000.000	86,4
5	2021	Rp 12.240.000.000	Rp 9.840.000.000	80,4

Sumber :PT. Distribusido Raya Pekanbaru, 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.3. dapat dijelaskan bahwa angkat pendapatan PT. Distribusido Raya Pekanbaru dari 2017 hingga 2021 terjadi fluktuasi. Persentase realisasi atau ketercapaian tertinggi terjadi pada tahun 2018 dengan mencapai angka 89.7%. Sedangkan pada tahun berikutnya cenderung mengalami penurunan .

Mangkunegara (2016:135) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah a) Human performance, b) Motivasi dan c) Ability, maka dalam hal ini dapat dikatakan proses ability atau kemampuan seseorang harus diketahui oleh perusahaan dimana proses ini dalam tahap rekrutmen dan seleksi sehingga nantinya akan dapat di tempatkan sesuai dengan kemampuannya dan mampu menunjukan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan.

Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi.Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dan dikoordinasi dengan baik supaya mendukung pencapaian rencana strategis perusahaan.Pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia meliputi rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten, dimana perusahaan harus mempertimbangkan pengadaan sumber daya manusia melalui rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Rekrutmen merupakan tahap awal dalam proses pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Hasanah & Indahingwati,2017).

Rekrutmen memiliki peran yang sangat penting dalam setiap perusahaan karena dengan adanya rekrutmen, perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas tinggi yang sesuai dengan standar perusahaan.Melalui rekrutmen, perusahaan dapat mengetahui sifat dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pelamar, sehingga perusahaan dapat melihat dan mempertimbangkan apakah pelamar tersebut sesuai atau tidak dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh suatu perusahaan. Jika pelamar tidak sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka pelamar tersebut akan merasa tidak cocok atau tertekan bekerja di perusahaan tersebut dan mengerjakan pekerjaannya tidak maksimal. Untuk itulah, rekrutmen sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan agar mendapatkan karyawan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dalam perekrutan, perusahaan harus memperhatikan jumlah karyawan yang akan direkrut, sebab bila semakin banyak karyawan yang direkrut akan membuang waktu dan biaya sehingga tidak optimal, dimana perusahaan menyediakan lowongan pekerjaan yang nantinya akan diisi oleh pelamar pekerjaan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan ketenagakerjaan. Perencanaan rekrutmen harus mempertimbangkan rencana-rencana sumber daya manusia yang disusun dengan mempertimbangkan waktu, biaya, kebutuhan-kebutuhan staf harus ditetapkan, sumber- sumber yang harus dianalisis, serta persyaratan-persyaratan pekerjaan harus divalidasi agar proses rekrutmen berjalan dengan efektif dan efisien.

·**CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Hairudin2004@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2023

<http://www.maen.akademimanaiemmen.or.id>

Simamora (2005:170) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlakukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian

Lestari (2018) mengemukakan beberapa indikator tentang rekrutmen. 1) metode rekrutmen. Metode ini ada 2 yaitu metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja dan metode terbuka yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar. 2) prosedur rekrutmen. Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain: Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan, menganalisa jabatan, menentukan lokasi pencarian kandidat, memilih metode rekrutmen, memanggil kandidat terbaik, menyeleksi kandidat, menyusun penawaran kerja dan mulai bekerja. 3) Sumber sumber. Sumber-sumber rekrutmen adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

Dari hasil wawancara dengan HRD PT. Distribusido Raya Pekanbaru sistem rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan menurut karyawan belum maksimal.

Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dikelola dan dikoordinasi dengan baik supaya mendukung pencapaian rencana strategis perusahaan. Pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia meliputi rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten, dimana perusahaan harus mempertimbangkan pengadaan sumber daya manusia melalui rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Rekrutmen merupakan tahap awal dalam proses pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Hasanah & Indahingwati, 2017).

Rekrutmen memiliki peran yang sangat penting dalam setiap perusahaan karena dengan adanya rekrutmen, perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas tinggi yang sesuai dengan standar perusahaan. Melalui rekrutmen, perusahaan dapat mengetahui sifat dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pelamar, sehingga perusahaan dapat melihat dan mempertimbangkan apakah pelamar tersebut sesuai atau tidak dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh suatu perusahaan. Jika pelamar tidak sesuai dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka pelamar tersebut akan merasa tidak cocok atau tertekan bekerja di perusahaan tersebut dan mengerjakan pekerjaannya tidak maksimal. Untuk itulah, rekrutmen sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan agar mendapatkan karyawan yang diinginkan oleh perusahaan.

Dalam perekrutan, perusahaan harus memperhatikan jumlah karyawan yang akan direkrut, sebab bila semakin banyak karyawan yang direkrut akan membuang waktu dan biaya sehingga tidak optimal, dimana perusahaan menyediakan lowongan pekerjaan yang nantinya akan diisi oleh pelamar pekerjaan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan ketenagakerjaan. Perencanaan rekrutmen harus mempertimbangkan rencana-rencana sumber daya manusia yang disusun dengan mempertimbangkan waktu, biaya, kebutuhan-kebutuhan staf harus ditetapkan, sumber- sumber yang harus dianalisis, serta persyaratan-persyaratan pekerjaan harus divalidasi agar proses rekrutmen berjalan dengan efektif dan efisien.

Simamora (2005:170) rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlakukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian Lestari (2018) mengemukakan beberapa indikator tentang rekrutmen. 1) metode rekrutmen. Metode ini ada 2 yaitu metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen dikalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja dan metode terbuka yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa.

Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar. 2) prosedur rekrutmen. Beberapa tahapan proses rekrutmen antara lain: Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan, menganalisa jabatan, menentukan lokasi pencarian kandidat, memilih metode rekrutmen, memanggil kandidat terbaik, menyeleksi kandidat, menyusun penawaran kerja dan mulai bekerja. 3) Sumber sumber. Sumber-sumber rekrutmen adalah pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah. Dari hasil wawancara dengan HRD PT. Distribusido Raya Pekanbaru sistem rekrutmen yang dilaksanakan perusahaan menurut karyawan belum maksimal. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.4. berikut ini:

Tabel 1.4. Persepsi Karyawan Sales Promotion Girl PT. Distribusido Raya Pekanbaru Dalam Pelaksanaan Rekrutmen

NO	Aspek Penilaian	Kriteria penilaian			Jumlah
		Baik (orang)	Cukup (orang)	Kurang (orang)	
1	Metode Rekrutmen	25	10	10	45
2	Prosedur Rekrutmen	21	15	9	45
3	Sumber Rekrutmen	14	18	13	45

Sumber : PT. Distribusido Raya Pekanbaru, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.4. menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan PT. Distribusido Raya Pekanbaru belum maksimal. Meskipun jawaban didominasi oleh kriteria baik, namun jawaban pada kriteria cukup dan kurang baik jumlah juga cukup besar, terutama pada aspek sumber rekrutmen. Kondisi ini menunjukkan bahwa menurut penilaian karyawan sistem rekrutmen belum sesuai harapan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis akan membahas tentang bagaimana pengaruh rekrutmen dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Sales Promotion Girl PT. Distribusido Raya Pekanbaru”**.

Dukungan teoritis

Rekrutmen

Menurut Nurmansyah (2011) , mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan.

Malthis (2001) menyebutkan bahwa rekrutmen adalah penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan. Terdapat 3 indikator rekrutmen yang digunakan orientasi pasar yaitu :

- 1) Dasar sumber perekrutan pegawai.
- 2) Sumber pegawai.
- 3) Metode perekrutan pegawai.

Kinerja

Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006), pada umumnya terdapat beberapa elemen kinerja karyawan antara lain:

- 1) Kuantitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

- 3) Ketepatan waktu dari hasil, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- 4) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- 5) Kemampuan bekerja sama, diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

Metode penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Distribusido Raya Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei hingga Juli 2023.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka, Sugiyono (2014:15).

Sumber Data

Pada penulisan materi ini penulis mengacu pada jenis data yang sudah umum sebagai berikut:

- 1.Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden penelitian yakni tentang Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Sales Promotion Girl PT. Distribusido Raya Pekanbaru. .
- 2.Data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa dokumen-dokumen serta informasi tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan Sales Promotion Girl PT. Distribusido Raya Pekanbaru yang berjumlah 45 orang pada Tahun 2023.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) menyebutkan "Sampel adalah sebagai bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Namun mengingat jumlah populasinya kecil, maka penulis menetapkan seluruh populasi menjadi sampel penelitian (Total Sampling) karena jumlah populasinya kurang dari 100. Pengertian sampel jenuh menurut Arikunto (2012:104) adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah 45 karyawan Sales Promotion Girl PT. Distribusido Raya Pekanbaru

Pembahasan

Sejarah Perusahaan

Pada saat sekarang ini kebutuhan masyarakat semakin meningkat, salah satunya adalah kebutuhan harian seperti barang-barang keperluan dalam keluarga. Dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat tersebut, maka akan menyebabkan kelahiran produk Wings menjadi kebutuhan yang sangat penting, terutama dalam menunjang kebutuhan sehari-hari. Ditunjang oleh peningkatan pendapatan dan daya beli masyarakat, mengakibatkan penggunaan produk tersebut meningkat pula.

Perusahaan ini didirikan di jalan Riau Pekanbaru pada tanggal 1 maret 1997 dengan akta pendirian No. 15 dan surat izin usaha perdagangan No. 127/ DINAS 0401/ USDAG X/ 2004 nomor pajak 048035329-218.000. Kemudian karena adanya tuntunan pengelolaan manajemen yang lebih baik dan permintaan pasar yang semakin meningkat, maka perusahaan ini didirikan yang di alokasikan terletak di jalan H.R Soebrantas No.58 Km.13,5. Rt. 01/ Rw. 04 Kel-Simpang Baru, Kec. Tampan Pekanbaru. PT. Pekanbaru Distribusido Raya (PDR) ini bekerja sama dengan PT. Sayap Mas Utama (SMU) yang mana

•CORRESPONDING AUTHOR. Email: Hairudin2004@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxxx (online ISSN)

© 2023

<http://www.maen.akademimanaiemmen.or.id>

PT. PDR menginput barang dari produk Wings yang di diproduksi oleh PT. SMU baru disalurkan ke konsumen, Di dalam menjalankan kegiatan usahanya perusahaan ini mempunyai maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Menjalankan usahanya dalam bidang perdagangan umum dari segala macam barang yang berproduk Wings.
2. Tujuan utamanya adalah mencari profit atau keuntungan.
3. Untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Riau pekanbaru khususnya.
4. Menjalankan usahanya dalam bidang grosir dan distributor serta supplier.

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Distribusido Raya Pekanbaru. Adapun analisis deskriptif ini merupakan uraian mengenai hasil pengumpulan data primer (berupa kuesioner) yang telah diisi oleh responden. Hal-hal yang dianalisis dari responden adalah data pribadi responden yang terdiri dari usia, pendidikan dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 21	16	35.56
2	21-30	22	48.89
3	31-40	7	15.56
4	40>	0	0.00
	Total	45	100.00

Sumber : Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia kurang dari 21 tahun berjumlah 16 orang (35.56%) responden yang berusia 21 – 30 tahun berjumlah 22 orang (48.89%) responden yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 7 orang (15.56%) dan tidak ada karyawan usia di atas 40 Tahun. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa responden didominasi dengan umur antara 21 – 30 tahun, yaitu sebanyak 22 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui karakteristik karyawan berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	42	93.33
2	DIPLOMA	0	0.00
3	S1	3	6.67
	Jumlah	45	100.00

Sumber : Data olahan, 2023

Dari tabel 5.2 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan yang SMA sebanyak 42 orang atau sebesar 93.33%, tidak ada yang berpendidikan Diploma dan berpendidikan S1 sebanyak 3 orang atau sebesar 6.67%. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang paling banyak untuk tingkat pendidikan adalah SMA yaitu sebanyak 42 orang atau sebesar 93.33%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<1 tahun	16	35.56
2	2 – 4 tahun	9	20.00
3	> 5 tahun	20	44.44
	Total	45	100.00

Sumber : Data olahan, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 35.56%. Masa kerja 2 sampai 4 tahun ada 9 orang atau sebesar 20%, sedangkan diatas 5 tahun ada 20 orang atau sebesar 44.44%. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan didominasi oleh masa kerja di atas 5 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 44.44%.

Rekrutmen

Hasil jawaban kuesioner yang di peroleh dari 45 responden untuk variabel rekrutmen yang terdiri dari 6 item pernyataan adalah yaitu sebagai berikut :

- Pada butir pernyataan nomor satu dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Metode rekrutmen yang saya ikuti di perusahaan berjalan efektif, dapat digambarkan sebanyak 5 orang atau 11.1% menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 57.8% menyatakan setuju dan 14 orang atau 31.1% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Metode rekrutmen yang saya ikuti di perusahaan berjalan efektif, rekrutmen karyawan tergolong tinggi memiliki nilai rata-rata 3.80 (setuju).
- Pada butir pernyataan nomor dua dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja, dapat digambarkan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju. Sebanyak 20 orang atau 44.4% menyatakan setuju, 25 orang atau 55.6% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja, rekrutmen karyawan tergolong tinggi memiliki nilai rata-rata 3.44 (setuju).
- Pada butir pernyataan nomor tiga dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Prosedur rekrutmen yang saya lalui di perusahaan cukup jelas, dapat digambarkan tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju. Sebanyak 23 orang atau 51.1% menyatakan setuju, 22 orang atau 48.9% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Prosedur rekrutmen yang saya lalui di perusahaan cukup jelas. Rekrutmen karyawan tergolong tinggi memiliki nilai rata-rata 3.51 (setuju).
- Pada butir pernyataan nomor empat dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Persyaratan merekrut calon karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan, dapat digambarkan sebanyak 2 orang atau 4.4% menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 40% menyatakan setuju dan 25 orang atau 55.6% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Persyaratan merekrut calon karyawan sudah sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan, rekrutmen karyawan tergolong tinggi memiliki nilai rata-rata 3.49 (setuju).
- Pada butir pernyataan nomor lima dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Saya mengetahui perusahaan tempat saya bekerja merekrut karyawan melalui sumber internal dan sumber eksternal, dapat digambarkan sebanyak 3 orang atau 6.7% menyatakan sangat setuju, 26

orang atau 57.8% menyatakan setuju dan 16 orang atau 35.6% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Saya mengetahui perusahaan tempat saya bekerja merekrut karyawan melalui sumber internal dan sumber eksternal, rekrutmen karyawan tergolong tinggi memiliki nilai rata-rata 3.71 (setuju).

- f. Pada butir pernyataan nomor enam dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan mengumumkan melalui media massa., dapat digambarkan sebanyak 1 orang atau 2.2% menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 75.6% menyatakan setuju dan 10 orang atau 22.2% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan mengumumkan melalui media massa, rekrutmen karyawan tergolong tinggi memiliki nilai rata-rata 3.80 (setuju).

Kinerja

Hasil jawaban kuesioner yang di peroleh dari 45 responden untuk variabel kinerja karyawan yang terdiri dari 5 item pernyataan adalah yaitu sebagai berikut :

- a. Pada butir pernyataan nomor satu dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan, dapat digambarkan sebanyak 3 orang atau 6.7% menyatakan sangat setuju, 30 orang atau 66.7% menyatakan setuju dan 12 orang atau 26.7% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan adalah tinggi dan memiliki nilai rata-rata 3.80 (setuju).
- b. Pada butir pernyataan nomor dua dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Pekerjaan yang dilakukan karyawan memenuhi target yang ditentukan perusahaan, dapat digambarkan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang atau 11.1%, 25 orang atau 55.6% menyatakan setuju, sebanyak 15 orang atau 33.3% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Pekerjaan yang dilakukan karyawan memenuhi target yang ditentukan perusahaan adalah tinggi dan memiliki nilai rata-rata 3.78 (setuju).
- c. Pada butir pernyataan nomor tiga dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Saya dapat mengerjakan tugas saya sesuai standar kerja yang telah ditentukan, dapat digambarkan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6.7%, sebanyak 24 orang atau 53.3% menyatakan setuju, sebanyak 18 orang atau 40.0% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Saya dapat mengerjakan tugas saya sesuai standar kerja yang telah ditentukan adalah tinggi dan memiliki nilai rata-rata 3.67 (setuju).
- d. Pada butir pernyataan nomor empat dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan., dapat digambarkan sebanyak 7 orang atau 15.6% menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 orang atau 44.4% menyatakan setuju dan 18 orang atau 40.0% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan adalah tinggi dan memiliki nilai rata-rata 3.76 (setuju).
- e. Pada butir pernyataan nomor lima dari kuesioner yang disebar dan di analisis menyatakan bahwa Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas- tugasnya, serta mampu dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan, dapat digambarkan sebanyak 3 orang atau 6.7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 orang atau 55.6% menyatakan setuju dan 17 orang atau 37.8% menyatakan kurang setuju. Sedangkan untuk alternative tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawabnya. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Saya bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta mampu

dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan adalah tinggi dan memiliki nilai rata-rata 3.69 (setuju).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan bahwa Rekrutmen (X) = dengan $t_{hitung} = 8.702 >$ dari $t_{table} 1.681$ dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. maka H_0 ditolak. dan H_a diterima, artinya variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Distribusido Raya Pekanbaru. Melalui hasil penelitian ini maka diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik system rekrutmen yang dilakukan perusahaan pada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan di PT. Distribusido Raya Pekanbaru diharapkan untuk memperhatikan system rekrutmen diperusahaan. Dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja perlu mendapatkan perhatian karena memiliki nilai rata-rata terendah.
2. Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerjanya. Pekerjaan yang dilakukan karyawan memenuhi target yang ditentukan perusahaan karena memiliki nilai rata rata terendah pada aspek kinerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, karakteristik individu yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini. Sehingga diperoleh penelitian yang lebih menyeluruh terkait dengan peningkatan kinerja karyawan.

Referensi

- As'ad, Moh. 2006. Psikologi industri. Yogyakarta. Liberty
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 3(2), 246-246.
- Bangun, Wilson . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kecana Predia Group
- Hadari Nawawi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jakarta. Gajah Mada Universitas Press.
- Hani Handoko. 2008. Manajemen Edisi 2, Yogyakarta. BPFE
- Harianja, N., Patriansyah, W., Juniasih, T. E., & Lona, R. T. (2022). Strategi Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia di Kelurahan Batunadua Jae Padangsidempuan. Inovator, 11(3), 450-455.
- Hasanah, I. A., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 6(8).
- Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Henry Simamora. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. STIE YKPN
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1), 31-54.
- Kasmir. 2016. Manajemen SDM teori dan praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Lestari, Sri. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish. Lina, R. (2020). Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business,

• **CORRESPONDING AUTHOR.** Email: Hairudin2004@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxxx (online ISSN)

© 2023

<http://www.maen.akademimanaiemmen.or.id>

- 3(3), 281-290.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2014. Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Rosdakarya Moeheriono.
2010. Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik. Jakarta. Rajawali Pers Mulyasa. 2007. Manajemen Berbasis Sekolah Bandung. Rosda Karya
- Nahdiyah, H., Akos, M., & Saputra, R. W. (2022). Pengaruh Sistem Kearsipan, Sistem Informasi, Prasarana Dan Sarana Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Administraus*, 6(3), 1-18.
- Nindrijo Sunu, 2010, Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Simpedes. *Jurnal*
- Nurhayati, T., & Soebrantas, C. B. W. J. H. (2016). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru). *Jom FISIP*, 3(1), 1-13.
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101.
- Restu, R., Indarti, S., & Johanes, J. (2015). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Selatan Prima Sejahtera Jaya Pekanbaru (Doctoral dissertation, Riau University).
- Santoso, 2010, Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2005, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Bandung: Bumi Aksara,
- Siti Hajar. 2013. Pengaruh kepuasan dalam proses seleksi dan Penempatan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Pontianak.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai dan Ella Juavani Sagala. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.