

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT Dezainla Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Dezainla Palembang, dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Pengolahan data kuesioner dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan menghasilkan persamaan $Y = 4,030 + 0,938X$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t -hitung $6,373 > t$ -tabel $1,70113$, serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 59,2%. Artinya, proses rekrutmen berkontribusi sebesar 59,2% terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penetapan strategi rekrutmen, hingga seleksi yang objektif dan adil semakin besar pula peluang perusahaan dalam mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan berkinerja tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan rekrutmen yang lebih efektif dan strategis demi mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Karyawan, Kinerja, Rekrutmen

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of the recruitment process on employee performance at PT Dezainla Palembang. The research method used is a quantitative approach, with data collected through questionnaires, observation, and interviews. The population in this study includes all permanent employees of PT Dezainla Palembang, with a total sample of 30 individuals selected based on specific criteria. Questionnaire data were processed using SPSS version 26. The data analysis employed simple linear regression and produced the equation $Y = 4.030 + 0.938X$. The results indicate that the recruitment process has a positive and significant effect on employee performance. This is supported by statistical tests showing a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-count of $6.373 > t\text{-table of } 1.70113$, with a coefficient of determination (R^2) of 59.2%. This means that 59.2% of the variation in employee performance is influenced by the recruitment process, while the remaining percentage is affected by other factors. The better the recruitment process from workforce planning, recruitment strategy formulation, to objective and fair selection the greater the opportunity for the company to acquire competent and high-performing employees. This research is expected to serve as an evaluation and consideration for company management in formulating more effective and strategic recruitment policies to support the achievement of organizational goals.

Keywords: Employee, Performance, Recruitment