

Effect Of Recruitment And Work Commitment On Pt. Andalas Citra Elektrindo Medan

Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Kerja Terhadap PT. Andalas Citra Elektrindo Medan

Angelina Fransisca^{1*}, Syawaluddin², Mila Asmawiani Okta³, Thomas Sumarsan Goh⁴

STIE Professional Manajemen College Indonesia^{1,2,3,4}

angelinafransisca27@gmail.com¹, syawal73@gmail.com², meelha82@gmail.com³,
gotho@gmail.com⁴

**Corresponding Author*

ABSTRACT

Performance is the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out tasks assigned to him. Recruitment is: a process of gathering a number of applicants who have the appropriate qualifications required by the company. Work commitment is: an attitude that shows one's loyalty, and is a process of how an organization member expresses their concern for the good of the organization. The purpose of this is to determine the effect of recruitment and work commitment on the performance of employees of PT. Andalas Citra Elektrindo Medan. This type of research is descriptive quantitative. The data analysis technique used in this is multiple regression analysis, partial test, simultaneous test, and coefficient of determination test. The measurement scale uses a Likert scale. The results of the study partially proved that recruitment had a significant effect on the performance of employees of PT. Andalas Citra Elektrindo Medan. The results of the study partially proved that work commitment had a significant positive effect on the performance of employees of PT. Andalas Citra Elektrindo Medan. The results of the study proved that recruitment, and work commitment had an effect on the performance of employees of PT. Andalas Citra Elektrindo Medan.

Keywords : Recruitment, Work Commitment, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Rekrutmen adalah: suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Komitmen kerja adalah: sikap yang menunjukkan loyalitas seseorang, dan merupakan proses bagaimana seorang anggota organisasi mengungkapkan kepeduliannya terhadap kebaikan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan. Hasil penelitian secara parsial membuktikan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan. Hasil penelitian membuktikan bahwa rekrutmen, dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang terus berjalan. Kinerja adalah: hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut terkelola dengan

baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: rekrutmen dan komitmen kerja.

Rekrutmen merupakan: proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen yaitu "the Right Man on The Right Place", di mana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti: kinerja, kepuasan kerja, absensi karyawan dan juga turn over karyawan. Komitmen dalam organisasi akan membuat karyawan memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama. Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang-anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasi. Lebih lanjut sikap loyalitas ini diindikasikan dengan tiga hal, yaitu keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasi serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Apabila komitmen seseorang tinggi, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

PT Andalas Citra Elektrindo merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang usaha distribusi alat-alat listrik. Agar dapat sukses di bidangnya PT Andalas Citra Elektrindo mewujudkannya dengan melakukan sistem rekrutmen karyawan yang sesuai dengan prinsip the right man on the right place lalu ditempatkan sesuai diskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan melalui program yang telah dirancang untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan berkualitas.

Sistem rekrutmen karyawan di PT Andalas Citra Elektrindo dilakukan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber rekrutmen yang dilakukan pada PT Andalas Citra Elektrindo berasal dari dalam dan luar perusahaan. Karyawan yang direkrut dari dalam perusahaan merupakan karyawan yang sedang promosi jabatan dan mutasi jabatan, sedangkan karyawan yang direkrut dari luar adalah karena alasan tertentu seperti adanya posisi yang kosong dikarenakan berhentinya karyawan tetap dan dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh pihak PT Andalas Citra Elektrindo. Karyawan yang direkrut dari luar perusahaan mengikuti *on the job training* yang tujuannya untuk menyesuaikan diri karyawan dengan pekerjaan.

Survei awal yang dilakukan oleh peneliti, metode rekrutmen yang dilakukan PT Andalas Citra Elektrindo menggunakan metode terbuka dan tertutup. Metode rekrutmen terbuka dipublikasikan ke masyarakat umum melalui media cetak dan elektronik, diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar. Fenomena yang berkaitan dengan rekrutmen sistem terbuka adalah: rekrutmen sistem terbuka dibutuhkan waktu yang cukup panjang dan biaya yang cukup besar untuk menjangkau karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. PT Andalas Citra Elektrindo juga menggunakan sistem rekrutmen yang tertutup yang hanya diketahui oleh orang-orang yang tertentu saja. Sistem rekrutmen tertutup sifatnya terlalu pribadi atau kekeluargaan. Metode tertutup hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja, permasalahannya jumlah lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sulit diperoleh dan proses penempatan yang dilakukan tidak sesuai dengan spesifikasi keahlian dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan tersebut.

Komitmen kerja adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang terlihat dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang berkaitan dengan komitmen kerja yang terjadi di perusahaan yaitu: rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang disebabkan perusahaan tidak menepati kesepakatan kerja, yang berakibat pada penundaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, bermain gadget dan ngobrol pada saat jam kerja, datang terlambat, dan tidak berada di tempat pada saat jam kerja.

Komitmen karyawan PT Andalas Citra Elektrindo Medan bersedia untuk patuh dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan perusahaan, yang diwujudkan dengan cara bersedia bekerja lembur dan bekerja dengan bersungguh-sungguh, realisasi dari komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah: karyawan tidak bersedia untuk bekerja lembur karena bonus dan insentif tidak sesuai dengan komitmen. Perusahaan berjanji memberikan bonus pada karyawan, jika pekerjaan yang dilakukan melebihi batas waktu jam kerja yang ditetapkan Departemen Tenaga Kerja. Realisasinya, bonus dan insentif tidak sesuai kesepakatan. Alasan perusahaan tidak memberikan bonus dan insentif sesuai dengan perjanjian, dikarenakan perusahaan memerlukan banyak dana untuk pengembangan usaha, sehingga bonus dan insentif hanya diberikan setengahnya.

Komitmen karyawan selanjutnya yaitu karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh. Realisasinya adalah karyawan kurang bersungguh-sungguh, akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi. Rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan diduga disebabkan perusahaan tidak menepati komitmen yang telah disepakati pada awal karyawan bekerja di perusahaan.

Permasalahan Rekrutmen dan Komitmen Kerja berdampak pada menurunnya kinerja yang diketahui dari hasil kerja yang tidak maksimal, cara kerja karyawan yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, kurang memiliki tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan serta jalannya pekerjaan kurang efektif dan berakibat pada tidak tercapainya target penjualan.

2. Tinjauan Pustaka

Rekrutmen

Menurut (Mangkunegara, 2018) rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai.

Menurut (Mukhtar, 2021), tujuan rekrutmen untuk menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja atau karyawan yang memenuhi syarat agar konsistensi dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan, untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja, untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan dan untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Komitmen Kerja

Menurut (Oktaviyanti, 2020), komitmen adalah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Menurut (Wahyudi dan Salam, 2020), secara umum komitmen memiliki unsur-unsur sebagai berikut :

1. Tanggung jawab: tuntutan atas tindakan yang telah dilakukan. Artinya, seseorang dapat dituntut atas perbuatannya, dan jika memberikan dampak buruk dapat dijatuhkan hukuman. Tanggung jawab meliputi moral dan kecerdasan.
2. Konsekuen: perilaku komitmen juga dapat dilihat dari sikap penerimaan terhadap segala risiko, baik risiko yang melekat pada suatu pekerjaan atau risiko yang muncul akibat terjadi kesalahan.
3. Jujur: sikap apa adanya. Sikap jujur seorang pegawai adalah bekerja sesuai kebijakan, mengikuti aturan, patuh terhadap perintah atasan, tidak terlambat, tidak bolos, dan tidak mengabaikan prosedur. Sikap ini berusaha sejalan dengan apa yang telah ditetapkan organisasi, tidak mengurangi dan tidak menambahkan walau sedikit pun.
4. Konsisten: sikap kerja sistematis dan teratur. Pegawai bekerja mengikuti jadwal yang telah ditetapkan, dan melaksanakan sesuai tahapan-tahapan yang telah ditetapkan.

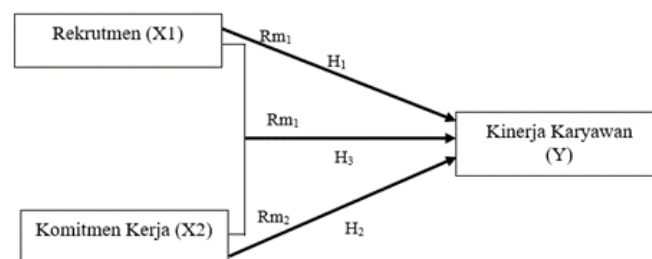
Kinerja Karwayan

Pendapat dari (Mangkunegara, 2018) mengemukakan, Kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Fahmi, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Karyawan tersebut merasa perusahaan telah menjalankan peraturan dan ketentuan sesuai dengan yang mereka harapkan.
2. Karyawan merasa dirinya bukan hanya sekedar pekerja namun lebih dari itu, yaitu ia juga merasa dirinya sebagai bagian penting dari manajemen perusahaan.
3. Tindakan dan prestasi karyawan selalu dihargai baik secara materiil dan non materiil.
4. Pihak manajemen perusahaan dalam memposisikan karyawan tidak dalam konteks hubungan antara atasan dan bawahan, namun bersifat kekeluargaan.
5. Pihak manajemen perusahaan selalu menjelaskan kepada para karyawan bahwa prestasi yang mereka peroleh itu juga semata-mata bukan hanya karena kerja keras dari para karyawan namun juga diperoleh karena faktor dukungan dan doa dari istri dan anak-anak di rumah, atau dengan kata lain rizki yang diperoleh oleh seorang karyawan adalah: rizkinya keluarga juga.
6. Karyawan merasa perusahaan tempat ia bekerja bisa dijadikan sebagai tempat untuk mengantungkan hidupnya hingga hari tua.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan rekrutmen dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja, yang digambarkan dalam suatu kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Lokasi / Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Andalas Citra Elektrindo Medan. Alamatnya berada di Jl. KL. Yos Sudarso, Komplek Brayan Prima Blok G No. 10-11. Waktu penelitian yang

digunakan untuk meneliti perusahaan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan ini dimulai dari bulan Februari 2022 sampai bulan Juni 2022.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi untuk penelitian ini berupa karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan yang memiliki jumlah sebanyak 40 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Angket atau kuesioner
Jenis skala pengukuran yang digunakan peneliti adalah: skala Likert. Angket dibagikan kepada 40 orang karyawan di PT. Andalas Citra Elektrindo Medan.
2. Observasi
Peneliti melakukan observasi langsung untuk mendapatkan informasi mengenai responden dan masalah-masalah yang ada di perusahaan.
3. Wawancara
Wawancara dilakukan kepada karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan mengenai variabel yang diteliti.
4. Studi Dokumentasi
Peneliti melakukan studi dokumentasi ke perusahaan untuk mendapatkan informasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan judul penelitian.
5. Studi Pustaka
Peneliti melakukan studi pustaka dengan melakukan pengumpulan data dari buku-buku yang berkaitan dengan judul penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data kuantitatif, berupa olah data terkait judul penelitian.
2. Data kualitatif, berupa latar belakang singkat perusahaan, struktur organisasi, dan informasi lainnya yang relevan dengan penulisan ini.

Sumber data penelitian ini terdiri atas:

1. Data primer, yaitu hasil data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden terpilih yaitu karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan dan wawancara.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi dokumentasi dan studi pustaka. Studi dokumentasi seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, sedangkan studi pustaka berupa teori-teori yang mendukung judul penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Cara pengukuran uji validitas adalah dengan menghitung korelasi dengan skor total kuesioner. Dengan kriteria:

1. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pertanyaan tidak valid
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan valid

Cara pengukuran uji reliabilitas adalah seluruh item pertanyaan yang telah valid dimasukkan dan diukur koefisien Alpha Cronbachnya dengan kriteria:

1. Jika Alpha Cronbach $> 0,6$, maka item pertanyaan reliabel
2. Jika Alpha Cronbach $< 0,6$, maka item pertanyaan tidak reliabel

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas, dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Selain menggunakan grafik histogram, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal dapat juga dilakukan dengan uji statistik *non parametric kolmogorov-Smirnov*, yaitu dengan menggunakan *kolmogorov-Smirnov Test*.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, yakni:

- ~ Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka data residual tersebut berdistribusi normal.
- ~ Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka data residual tersebut tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel independen dengan kriteria:

1. Jika nilai tolerance > 0,1 dan jika nilai Variance Inflation Factor < 10, maka antara variabel independen terbebas dari multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 dan jika nilai Variance Inflation Factor > 10, maka antara variabel independen terjadi dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Uji kelinieran atau uji linieritas adalah uji untuk mengetahui apakah antara prediktor (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki hubungan yang linier atau tidak terhadap kriterium. Uji dilakukan dengan teknik analisis varians. Kriteria uji dinyatakan linier, jika hasil $F_{hitung} X_1$, X_2 dan $X_3 > F_{tabel}$ pada signifikansi 5%. Sebaliknya jika hasil $F_{hitung} X_1$, X_2 dan $X_3 < F_{tabel}$ dinyatakan tidak linier.

Uji Autokorelasi

autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Pengambilan keputusan pada uji durbin-watson sebagai berikut:

- ~ $DU < DW < 4-DU$, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi
- ~ $DU < DL$ atau $DW < 4-DL$, maka H_0 ditolak, artinya tidak terjadi autokorelasi
- ~ $DU < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-L$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Cara lain yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah Run Test yang merupakan analisa non parametric digunakan untuk mengukur satu

variabel dengan data ordinal. Kriteria keputusan uji autokorelasi dengan menggunakan Run Test sebagai berikut:

1. Jika nilai prob $< 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa residual ini berdistribusi normal ditolak.
2. Jika nilai prob $> 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa residual ini berdistribusi normal diterima.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari Rekrutmen dan Komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan, yaitu menggunakan model analisis regresi linier berganda. Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, menggunakan uji - t (t-test) dan uji - F (F-test).

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yang terdiri dari Rekrutmen dan Komitmen kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = Rekrutmen
- X₂ = Komitmen Kerja
- b_{1,2} = Koefisien regresi masing variabel independen
- ε = Error of Term (Tingkat Kesalahan)

Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Taraf isignifikansi 5%.

H₀: tidak ada pengaruh antara variabel

H_a: ada pengaruh antara variabel

Kriteria:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak

Dan

1. Jika $p < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima
2. Jika $p > 0,05$, maka H_a ditolak dan H₀ diterima

Uji- F (F-test)

Uji F menguji secara simultan variabel independen. kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

H₀ : tidak memenuhi kelayakan.

H_a : memenuhi kelayakan.

Kriteria:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

Dan

3. Jika $p < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima
4. Jika $p > 0,05$, maka H_a ditolak dan H₀ diterima

Uji R₂ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari tahu seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam menguji koefisien determinasi menurut (Narlan dan Juniar, 2018) adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

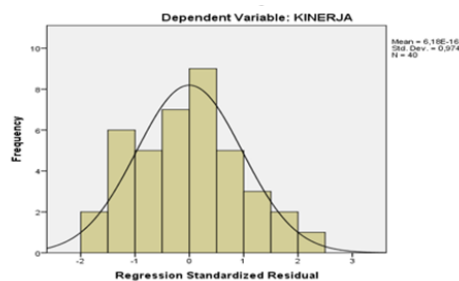
r = koefisien korelasi

4. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Perusahaan

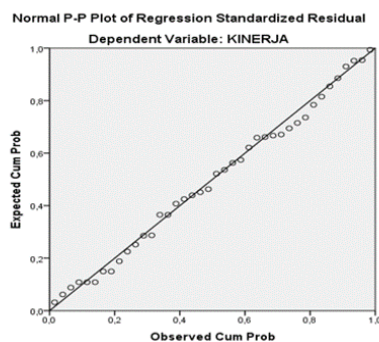
PT. iAndalas Citra Elektrindo (ACE) didirikan pada tahun 2001. PT. Andalas Citra Elektrindo (ACE) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi panel listrik. PT. Andalas Citra Elektrindo berada di Jalan Siswa Sumber Jaya, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Saat itu PT. Andalas Citra Elektrindo masih terbilang usaha yang kecil dan hanya menangani pemesanan di wilayah Pulau Sumatera. Seiring berjalannya waktu, perusahaan ini mengalami perkembangan yang baik dan mulai merambah pemasaran luar pulau Sumatera ke pabrik-pabrik yang ada di seluruh Indonesia.

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan grafik diatas, diketahui bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari bentuk kurva dengan kemiringan seimbang dari sisi kiri dan kanan, atau tidak condong ke kiri ataupun ke kanan. Dari data tersebut dapat dibuat kesimpulan bahwa residual pada model tersebut berdistribusi dengan normal.



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot

Menunjukkan bahwa titik-titik yang merupakan data tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut. Jadi, dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi dengan normal.

Analisis Statistik

Uji inormalitas dengan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov* (1-Sample-KS). Model regresi yang baik, yang memiliki data iresidual terdistribusi normal dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut hasil uji normalitas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,95270532
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,059
	Negative	-,038
Test Statistic		,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Jika dilihat dari tabel di atas, nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,200 > 0,05$, disimpulkan bahwa data dalam penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

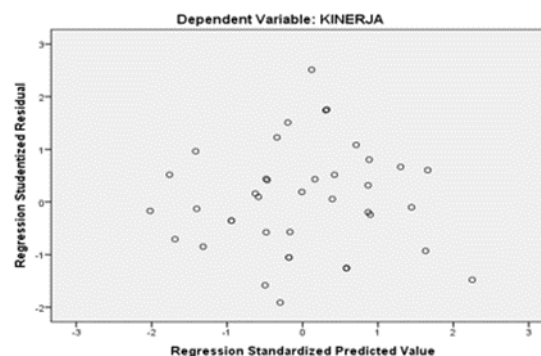
Tabel 2. Uji Multikolinieritas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,992	3,210			
Rekrutmen	,452	,095	,490	,716	1,396
Komitmen Kerja	,496	,106	,480	,716	1,396

Berdasarkan Tabel di atas, nilai toleransi untuk variabel Rekrutmen dan Komitmen Kerja sebesar $0,716 > 0,1$, dan nilai *VIF* sebesar $1,396 < 10$. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot:



Gambar 4. grafik scatterplot

Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik (data) tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada isumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut, yang memiliki arti tidak terjadinya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu: Rekrutmen dan Komitmen Kerja.

Selain menggunakan grafik, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dan uji Spearman's Rho. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan variabel bebas dengan nilai absolut residual. Jika nilai

signifikan antara variabel bebas dengan absolut residual $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,019	1,866		,010	,992
REKRUTMEN	-,015	,055	-,052	-,272	,787
KOMITMEN KERJA	,078	,062	,239	1,258	,216

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel Rekrutmen sebesar 0,787, dan variabel Komitmen Kerja sebesar 0,216 $> 0,05$, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya uji heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho:

Tabel 4. Uji Spearman's Rho

			REKRUTMEN	KOMITMEN KERJA	ABS RES
Spearman's rho	REKRUTMEN	Correlation Coefficient	1,000	,575**	,127
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,435
		N	40	40	40
	KOMITMEN KERJA	Correlation Coefficient	,575**	1,000	,207
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,200
		N	40	40	40
	ABS_RES	Correlation Coefficient	,127	,207	1,000
		Sig. (2-tailed)	,435	,200	.
		N	40	40	40

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

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (sig.) hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya $> 0,05$ yaitu masing-masing sebesar 0,435 dan 0,200, sehingga disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah regresi bersifat linier atau tidak. Uji Linieritas ini menggunakan ANOVA variabel Rekrutmen (X_1), Komitmen Kerja (X_2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada baris Linierity, dimana terdapat hubungan yang linier antara variabel X dan Y jika nilai sig $< \alpha = 5\%$

Tabel 5. Uji Linieritas Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * REKRUTMEN	Between Groups	(Combined)	390,371	14	27,884	4,884	,000
		Linearity	296,536	1	296,536	51,941	,000
		Deviation from Linearity	93,835	13	7,218	1,264	,296
	Within Groups		142,729	25	5,709		
	Total		533,100	39			

Diketahui nilai signifikansi pada baris Linierity sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bersifat linier.

Tabel 6. Uji Linieritas Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMITMEN KERJA	Between Groups	(Combined)	334,586	14	23,899	3,010	,008
		Linearity	292,619	1	292,619	36,851	,000
		Deviation from Linearity	41,967	13	3,228	,407	,954
	Within Groups		198,514	25	7,941		
	Total		533,100	39			

Diketahui nilai signifikansi pada baris Linierity sebesar 0,000, berarti variabel Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan bersifat linier.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan uji Durbin-Watson sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,849 ^a	,721	,706	2,00479	1,788

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Rekrutmen

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh sebesar 1,788. Cara pengukuran uji autokorelasi adalah: $du < d < 4 - du$. Nilai du dalam penelitian ini adalah: 2 variabel independen dan 40 sampel dengan du sebesar 1.6000, maka hasil nilai pengukurannya adalah: $1,6000 < 1,788 < (4 - 1,6000)$ yaitu: $1,6000 < 1,788 < 2,4000$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini. Bentuk lain dengan menggunakan uji Runs Test.

Berikut hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test*:

Tabel 8. Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-,03930
Cases < Test Value	20
Cases ≥ Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	15
Z	-1,762
Asymp. Sig. (2-tailed)	,078

Hasil uji Run Test diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,078 > 0,05$, yang berarti data yang diuji tidak terkena masalah autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,992	3,210		-,621	,539
Rekrutmen	,452	,095	,490	4,778	,000
Komitmen Kerja	,496	,106	,480	4,675	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada Tabel 9 di atas, Dapat disimpulkan Persamaan Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini adalah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = -1,992 + 0,452 \text{ Rekrutmen} + 0,496 \text{ Komitmen Kerja}$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta -1,992 menunjukkan jika variabel Rekrutmen dan Komitmen Kerja sebesar 0, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar -1,992.

2. Koefisien regresi Rekrutmen (X_1)

Variabel Rekrutmen berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,452 yang berarti: apabila variabel Rekrutmen meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebanyak 45,2% dengan asumsi bahwa variabel Komitmen Kerja dalam kondisi yang konstan.

3. Koefisien regresi Komitmen Kerja (X_2)

Variabel Komitmen Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,496 yang berarti apabila variabel Komitmen Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebanyak 49,6% dengan asumsi bahwa variabel Rekrutmen dalam kondisi konstan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**Tabel 10. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,992	3,210		-,621	,539
Rekrutmen	,452	,095	,490	4,778	,000
Komitmen Kerja	,496	,106	,480	4,675	,000

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan:

1. Rekrutmen (X_1)

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial Rekrutmen diperoleh nilai 4,778 > 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Dapat diambil kesimpulan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama yaitu: Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalas Citra Elektrindo Medan dapat diterima (H_1 diterima).

2. Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial Komitmen Kerja diperoleh nilai 4,675 > 2,026 dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua yaitu : Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Andalas Citra Elektrindo Medan dapat diterima (H_2 diterima).

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**Tabel 11. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	384,391	2	192,195	47,820	,000 ^b
Residual	148,709	37	4,019		
Total	533,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant) Komitmen Kerja, Rekrutmen

Berdasarkan Tabel di atas, menunjukan nilai Fhitung sebesar 47,820 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, selanjutnya F_{hitung} yang diperoleh akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Hasilnya adalah: 47,820 > 3,2519 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, artinya: variabel Rekrutmen dan Komitmen Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan (H_3 diterima).

Uji Koefisien Determinan (R_2)**Tabel 12. Uji Koefisien Determinan (R_2)**

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,721	,706	2,00479

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,706. Hasil ini menyimpulkan kemampuan variabel Rekrutmen dan Komitmen Kerja menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 0,706 atau 70,6%, sisanya sebesar 29,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, stres kerja dan lain-lain.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diperoleh hasil dimana Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat pada hasil uji parsial yang memperoleh nilai sebesar 4,778 > 2,026. Selain itu, dapat dilihat pada nilai signifikan untuk variabel Rekrutmen 0,000 < 0,05 sehingga dapat dibuktikan secara parsial Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis terbukti secara parsial Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji parsial yang memperoleh nilai $4,675 > 2,026$ Selain itu, dapat dilihat pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti secara parsial Komitmen Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan.

Pengaruh Komitmen Kerja dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji simultan, hasil yang diperoleh yaitu: Rekrutmen dan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat pada hasil uji simultan yang memperoleh nilai $47,820 > 3,2317$. Selain itu, dapat juga dilihat pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terbukti secara simultan Rekrutmen dan Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,706 yang berarti kemampuan variabel Rekrutmen dan Komitmen Kerja menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 0,706 atau 70,6%, sisanya sebesar 29,4% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, stres kerja dan lain-lain.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan.
2. Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalas Citra Elektrindo Medan.
3. Rekrutmen dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Andalas Citra Elektrindo Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Saran Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan yaitu: sebelum melakukan perekrutan hendaknya perusahaan membuat spesifikasi yang jelas mengenai kebutuhan karyawan yang akan direkrut, merekrut karyawan yang bermutu atau berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan, merekrut karyawan yang memiliki spesifikasi pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, dan merekrut karyawan sesuai dengan dengan jabatan yang tersedia di perusahaan untuk menghindari pemborosan biaya selama proses rekrutmen berjalan. Hal ini perlu dilakukan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan sistem perekrutan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
2. Saran Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu: perusahaan disarankan untuk menepati kesepakatan awal kepada karyawan yaitu dengan memberikan bonus dan insentif jika karyawan bekerja sesuai dengan komitmen yang diminta oleh perusahaan. Meninjau ulang pekerjaan yang dibebankan ke karyawan apakah sejalan dengan kemampuan karyawan untuk menghindari karyawan bekerja tidak sesuai apa yang diinginkan perusahaan. Perusahaan hendaknya memperhatikan karyawan berprestasi dan memberikan bonus atas prestasi yang dicapai karyawan. Perusahaan yang menjalankan komitmen akan berdampak pada sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan, bertanggung jawab atas segala sikap dan perbuatan yang dilakukan, dan bersedia menerima risiko atas pekerjaan yang dilakukan.

3. Sehubungan dengan rekrutmen dan komitmen kerja bagi perusahaan, disarankan untuk meningkatkan rekrutmen dengan cara yang tepat agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik dan juga perusahaan harus membuat komitmen dari karyawan meningkat sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat. Rekrutmen dan komitmen kerja yang berlangsung dengan baik di perusahaan, akan berdampak pada karyawan yang akan bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, mampu bekerja sesuai target yang ditetapkan dan akhirnya dapat menimbulkan sikap sportif pada diri karyawan dengan cara bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan serta mau bekerja sama dalam satu team.

Daftar Pustaka

- Abubakar, Rifa'i. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta, Indonesia: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Indonesia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani. M.Si Nur Hikmatul Auliya. Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani. Jumari Ustiawaty. S Evi Fatmi Utami. Apt Dhika Juliana Sukmana & Ria Rahmatul Istiqomah. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Ilmu.
- Hasan, Muhammad, Imam Asrofi, Rahmad Hakim, Mochammad Dody Syahirul Alam, Lita Monalisa & Rino Febrianno Boer. (2022). *Etika Bisnis. Konsep, Teori, dan Isu Kontemporer*. Malang, Indonesia : Literasi Nusantara Abadi.
- Kesuma, Fitri Dewi, Efendi, Julyanthry & Lora Ekana Nainggolan. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Usaha Marihat, 5(2), 13-24.
- Nurafiyani, Romdini. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada BNI Syariah Kantor Wilayah Jabodetabek Plus). *Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Oktaviyanti, Nitia. (2020). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada GraPARI Telkomsel Medan. *Skripsi*.
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru : Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jejak. Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia.
- Pratama, Angga. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik)*. Bandung, Indonesia : Widina Bakti Persada.
- Purnomo, Rochmat Aldy. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Cetakan Ketiga*. Ponorogo, Indonesia: Wade Group.
- Putra, I Kadek Edo Adhi, Anak Agung Putu Agung & Ni Putu Nita Anggraini. (2020). Pengaruh Komitmen Karyawan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. World Innovative Telecommunication di Denpasar. *Jurnal Values*, 1(3).
- Ratnasari, Sri Langgeng, Herni Widiyah Nasrul, Ishan Nurdin, Yuli Susilowati & Ervin Nora Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama*. Lombok Tengah, Indonesia: Forum Pemuda Aswaja.
- Riyanto, Slamet & Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta, Indonesia: Deepublish.
- Salim & Haidir. (2019). *Penelitian Pendidikan : Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta, Indonesia: Kencana.
- Santosa, Christian Kevin. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Global Tapio Di Malaysia. 4(5).

- Siagian, Indra Mora Gunawan. (2019). Pengaruh Komitmen Kerja dan Orientasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai ASN di Kantor Camat Medan Marelan. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Siregar, Ina Namora Putri, Selvy, Hamdi Roles Gurning, dan Ellen Angga. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 71-80.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Syahrir, Danial, Eni Yulinda & Muhammad Yusuf. (2020). *Aplikasi Metode SEM PLS*. Bogor, Indonesia: IPB Press.
- Wahyudi & Rendi Salam. (2020). *Komitmen Organisasi Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pamulang : UNPAM PRESS.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan*. Sidoarjo, Indonesia: Indomedia Pustaka.