

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Reputasi Perusahaan Terhadap Peningkatan Jumlah Karyawan di PT. Mitra Berkas Terpilih

Pia Ricadonna^{1)*}

¹⁾Universitas Buddhi Dharma
Jalan Imam Bonjol No 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
¹⁾pia.ricadonna@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci: {gunakan 4-6 kata kunci}

Proses rekrutmen
Reputasi perusahaan
Peningkatan jumlah karyawan

Abstrak

Pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) sangatlah penting dalam mencapai suatu tujuan bagi sebuah perusahaan. Salah satu cara agar sumber daya manusia dalam perusahaan bisa semakin berkembang adalah dengan cara rekrutmen serta mempunyai reputasi perusahaan yang baik. PT Mitra Berkas Terpilih adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang advertising (periklanan) yang membutuhkan rekrutmen untuk menambah produktifitas perusahaan serta mempunyai reputasi yang baik agar perusahaan dapat berkembang dengan baik.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh proses rekrutmen dan reputasi perusahaan terhadap peningkatan jumlah karyawan di PT Mitra Berkas Terpilih. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian yang sifatnya kuantitatif. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan kuisioner. Serta teknik analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Berganda (R^2), Uji R, Uji T Parsial, Uji F Simultan.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh proses rekrutmen terhadap peningkatan jumlah karyawan mendapat respon yang baik serta positif dari karyawan yang ada di PT Mitra Berkas Terpilih, begitupun juga dengan reputasi perusahaan sudah cukup baik serta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan jumlah karyawan. Proses rekrutmen dan reputasi perusahaan dengan tingkat nilai f_{hitung} (49,217) > f_{tabel} (2,46) dan signifikandi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara proses rekrutmen dan reputasi perusahaan terhadap peningkatan jumlah karyawan di PT Mitra Berkas Terpilih..

I. PENDAHULUAN

Pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) sangatlah penting dalam mencapai suatu tujuan bagi sebuah perusahaan. Perusahaan pastinya sudah menyadari bahwa sumber daya manusia pada masa kini adalah prioritas yang diutamakan demi keberhasilan suatu perusahaan. Sudah pada umumnya perusahaan mengharapkan bisa mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan untuk mengerjakan apa yang telah perusahaan berikan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan karena hal ini akan berdampak pada reputasi perusahaan pada masa yang akan datang.

PT Mitra Berkas terpilih adalah importer dan distributor barang dagangan seperti buku, mainan, alat kebutuhan rumah tangga, Purewax, kosmetik, dan berbagai macam produk lainnya. PT Mitra Berkas Terpilih menjual produk untuk tujuan komersial, ritel, industry, dan pribadi. Melalui sales independent dan tim marketing yang tersebar luas di seluruh Indonesia.

PT Mitra Berkas Terpilih adalah juga organisasi pemasaran dan penjualan langsung global terkemuka yang berkomitmen untuk bekerja sama dengan klien untuk mencapai tujuan bisnis strategis masing-masing individu dengan menggunakan metode yang inovatif, efisien, dan hemat biaya.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus bisa mengatur serta memahami cara terbaik dalam mengelola sumber daya manusia yang berasal dari latar belakang, keahlian, kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja dengan sebagaimana mestinya.

Reputasi perusahaan sendiri sangat penting dan diperhatikan oleh perusahaan karena memiliki pengaruh yang besar dalam kelangsungan pengembangan perusahaan. Reputasi perusahaan sendiri merupakan penilaian atau pendapat yang diberikan oleh seseorang yang berada di dalam maupun di luar perusahaan yang mempunyai peran dalam menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan, juga sebagai acuan untuk menarik minat pelamar pekerjaan. Mengingat seringkalinya kegagalan yang terjadi, maka sangat penting untuk melakukan perbaikan proses rekrutmen dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan jumlah karyawan.

Berdasarkan uraian serta latar belakang perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Peningkatan Jumlah Karyawan Di PT Mitra Berkas Terpilih”

II. TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan menurut Rivai, 2013 : 58 berdasarkan jurnal (Jaya et al., 2018)

Menurut Hasibuan tahun 2008 berdasarkan jurnal (Savitri et al., 2013)

“Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja”.

Reputasi Perusahaan

Menurut Zeitaml (1988) berdasarkan jurnal (Aryska, 2017) kualitas jasa yang dirasakan dari suatu produk atau jasa erat hubungannya dengan reputasi yang diasosiasikan dengan nama merk.

Reputasi perusahaan menurut (Fombrun, 1996) berdasarkan jurnal (Aryska, 2017) yang ada pada Tesis Muh Subhan 2006 memiliki pengertian sebagai gambaran secara keseluruhan akan tindakan perusahaan di masa lalu dan prospek yang dimiliki perusahaan dimasa yang akan datang melalui segala kebijakan yang diambil apabila dibandingkan dengan perusahaan pesaingnya.

Peningkatan Jumlah Karyawan

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2009, hal.838)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

Kemungkinan untuk berkembang

Jenis pekerjaan

Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

III. METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis metode yang digunakan oleh peneliti untuk meneliti proses rekrutmen dan reputasi perusahaan terhadap peningkatan jumlah karyawan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, metode ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan hasil dari penelitian berupa data-data yang diperoleh sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Menurut Nasir (2002:61) metode deskriptif adalah “Suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Dalam mengumpulkan data digunakan teknik wawancara, dengan menggunakan beberapa pertanyaan tertulis yang telah disiapkan maupun interview guide”.

B. Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Mitra Berkas Terpilih BSD Serpong Tangerang. Objek penelitian berhubungan dengan proses rekrutmen dan reputasi perusahaan terhadap peningkatan jumlah karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan sumber-sumber data sebagai berikut :

1. Sumber primer

Yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data untuk melakukan penelitian.

2. Sumber sekunder

Yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan dari berbagai sumber yang ada, seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain.

D. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Mitra Berkas Terpilih dan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang akan berhubungan dengan penentuan jumlah sampel, di mana penentuan jumlah sampel penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan rumus Slovin.

Total sampel sebanyak 145 responden dengan persentase 100%. Dari jumlah sampel yang telah dihitung menggunakan rumus Slovin, yaitu 110 responden. Maka peneliti membagikan kuesioner kepada 110 karyawan di PT. Mitra Berkas Terpilih.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuisioner dan metode dokumentasi. Metode kuisioner adalah cara pengumpulan informasi dalam jumlah besar yang relative murah, cepat, dan efisien. Dengan dilakukannya kuisioner ini peneliti juga bisa mendapatkan data dari sampel orang banyak atau pada responden.

Sedangkan, metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang diperoleh dengan melakukan wawancara, serta membuat kuesioner lalu dibagikan kepada sampel yang telah ditentukan. Data yang sudah diperoleh sesuai dengan kriteria kemudian diolah menggunakan bantuan software SPSS versi 25.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), variable penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, lalu kemudian ditarik kesimpulannya.

G. Teknik Analisis Data

a) Menurut Sugiyono (2017), Uji Validitas adalah yang menunjukkan derajat pada ketepatan di antara data yang sesungguhnya terjadi kepada objek dengan data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas yang ada pada sebuah objek. Jika korfisien pada r hitung > r table maka dinyatakan *valid*, jika koefisien r hitung < r table maka dinyatakan tidak *valid*.

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{((n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2))}}$$

Keterangan :

R = Koefisien validitas

X = Skor pada subyek item n

y = Skor total subyek

xy = Skor pada subyek item n dikalikan skor total

n = Banyaknya subyek

b) Uji Reliabilitas : Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisinoer yang merupakan indicator dari variable (Ghozali, 2017:47). Suatu kuisioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Adapun rumus yang dapat digunakan dengan *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut.

Keterangan :

r11 = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian skor total

Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan melihat *Cronbach's Alpha* dapat dikatakan reliabel, apabila koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

c) Uji Regresi Linier Berganda : Menurut Sugiyono (2013) Linear Berganda adalah “Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai factor predictor yang dimanipulasi”.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Peningkatan jumlah karyawan)

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X1 = Variabel bebas (Proses Rekrutmen)

X2 = Variabel bebas (Reputasi Perusahaan)

e = Residual

d) Uji Korelasi Berganda : Korelasi ganda dapat dihitung menurut Sugiyono (2015) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_1x_2)}{1 - (ryx_1x_2)^2}}$$

Keterangan :

ryx_1x_2 = Korelasi antara Promosi (x1) dengan Kualitas Pelayanan (x2) secara bersama sama dengan Minat Konsumen (y).

ryx_1 = Korelasi product momen antara Promosi (x1) dengan Minat Konsumen (y).

ryx_2 = Korelasi product momen antara Kualitas Pelayanan (x2) dengan Minat Konsumen (y).

rx_1x_2 = Korelasi product momen antara Promosi (x1) dengan Kualitas Pelayanan (x2).

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

e) Uji Koefisien Determinasi (R Square) : Menurut Kurniawan (2019, 31) menyatakan bahwa “Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen”. Dengan rumus :

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Dari rumus di atas, terdapat kemungkinan dua jawaban yang diperoleh, yaitu :

a. Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan hubungan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Jika $R^2 = 1$, maka persentase sumbangan hubungan yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen sempurna.

f) Uji t : Uji T adalah yang digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variable independen yang digunakan didalam penelitian ini terhadap dependen secara parsial. Menurut Ghozali (2018). Uji t berguna untuk mengetahui masing-masing variable X memiliki pengaruh terhadap variable y jika diuji terpisah.

$$t_0 = r \frac{\sqrt{n} - 2}{1 - r^2}$$

T = Nilai Uji t

R = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

N = Jumlah sampel

1. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

g) Uji f : Menurut Mulyono (2018, 113) menjelaskan bahwa “Uji F digunakan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”. Adapun cara menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

- a. H_0 diterima, apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai sig $> 0,05$
- b. H_0 ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< 0,05$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi *multiple* yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan juga pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

IV. HASIL

Analisis Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Hasil R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1)	Pertanyaan 1	0,280	0,188	VALID
	Pertanyaan 2	0,303		VALID
	Pertanyaan 3	0,625		VALID
	Pertanyaan 4	0,622		VALID
	Pertanyaan 5	0,547		VALID
	Pertanyaan 6	0,474		VALID
	Pertanyaan 7	0,566		VALID
	Pertanyaan 8	0,534		VALID
	Pertanyaan 9	0,504		VALID
	Pertanyaan 10	0,428		VALID
Reputasi Perusahaan (X2)	Pertanyaan 1	0,588	0,188	VALID
	Pertanyaan 2	0,479		VALID
	Pertanyaan 3	0,549		VALID
	Pertanyaan 4	0,581		VALID
	Pertanyaan 5	0,522		VALID
	Pertanyaan 6	0,556		VALID
	Pertanyaan 7	0,556		VALID
	Pertanyaan 8	0,559		VALID
	Pertanyaan 9	0,570		VALID
	Pertanyaan 10	0,520		VALID
Peningkatan Jumlah Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,529	0,188	VALID
	Pertanyaan 2	0,406		VALID
	Pertanyaan 3	0,619		VALID
	Pertanyaan 4	0,546		VALID
	Pertanyaan 5	0,543		VALID
	Pertanyaan 6	0,521		VALID
	Pertanyaan 7	0,612		VALID

	Pertanyaan 8	0,527		VALID
	Pertanyaan 9	0,582		VALID
	Pertanyaan 10	0,439		VALID

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Dalam disimpulkan berdasarkan tabel di atas dikatakan valid dan layak digunakan. Masing-masing butir pernyataan dalam r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu sebesar 0,1888.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Proses Rekrutmen (X1)	0,649	0,60	RELIABEL
Reputasi Perusahaan (X2)	0,741	0,60	RELIABEL
Peningkatan Jumlah Karyawan (X3)	0,715	0,60	RELIABEL

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Dari tabel *reliability statistics* di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian dikatakan reliable.

3. Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.357	2.967		3.828	.000
	Proses Rekrutmen	.394	.098	.384	4.010	.000
	Reputasi Perusahaan	.343	.089	.370	3.872	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Berdasarkan data hasil table diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai a sebesar 11,357 yang artinya menunjukkan bahwa nilai konstanta atau keadaan disaat variable peningkatan jumlah karyawan belum dipengaruhi oleh variable lain yaitu variable proses rekrutmen (X1), dan reputasi perusahaan (X2). Apabila variable independen tidak ada, maka peningkatan jumlah karyawan tidak akan mengalami perubahan.

b. b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,394 menunjukkan bahwa variable proses rekrutmen mempunyai nilai yang positif terhadap peningkatan jumlah karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan maka akan mempengaruhi peningkatan jumlah karyawan sebesar 0,394 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,343 menunjukkan bahwa variabel reputasi perusahaan mempunyai nilai positif terhadap peningkatan jumlah karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel pelatihan akan mempengaruhi peningkatan jumlah karyawan sebesar 0,343 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Correlations				
		Proses Rekrutmen	Reputasi Perusahaan	Peningkatan Jumlah Karyawan
Proses Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.684**	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	110	110	110
Reputasi Perusahaan	Pearson Correlation	.684**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	110	110	110
Peningkatan Jumlah Karyawan	Pearson Correlation	.637**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	

	N	110	110	110
--	---	-----	-----	-----

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Berdasarkan data hasil table diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Berdasarkan nilai koefisien korelasi antara proses rekrutmen (X1) terhadap peningkatan jumlah karyawan (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,637 yang dapat disimpulkan memiliki arti proses rekrutmen terhadap peningkatan jumlah karyawan memiliki hubungan atau nilai korelasi yang cukup kuat.

b. Berdasarkan nilai koefisien korelasi antara reputasi perusahaan (X1) terhadap peningkatan jumlah karyawan (Y) dengan koefisien korelasi sebesar 0,633 yang dapat disimpulkan bahwa reputasi perusahaan terhadap peningkatan jumlah karyawan memiliki hubungan atau nilai korelasi yang cukup kuat.

c. Dari table correlations diatas, hasil signifikan atau tidaknya pengaruh proses rekrutmen dan reputasi perusahaan terhadap peningkatan jumlah karyawan dapat dilihat dari angka atau nilai (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel tersebut.

d. Nilai signifikan sebesar 0,000 menunjukkan hasil korelasi ketiga variabel yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.469	3.571

a. Predictors: (Constant), Reputasi Perusahaan, Proses Rekrutmen

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Berdasarkan hasil table diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis koefisien r sebesar 0,692 dapat dikategorikan bahwa hubungan kedua variabel variabel penelitian termasuk sedang.

5. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.357	2.967		3.828	.000
	Proses Rekrutmen	.394	.098	.384	4.010	.000
	Reputasi Perusahaan	.343	.089	.370	3.872	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Jumlah Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. H1 = Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Peningkatan Jumlah Karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,010 > t_{tabel} 1,982$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, variabel proses rekrutmen berpengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan terhadap peningkatan jumlah karyawan pada PT Mitra Berkas Terpilih.

2. H2 = Pengaruh Reputasi Perusahaan terhadap Peningkatan Jumlah Karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,872 > t_{tabel} 1,982$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, variabel reputasi perusahaan berpengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan terhadap peningkatan jumlah karyawan pada PT Mitra Berkas Terpilih.

6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1254.924	2	627.462	49.217	.000 ^b
	Residual	1364.131	107	12.749		
	Total	2619.055	109			

a. Dependent Variable: Peningkatan Jumlah Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Reputasi Perusahaan, Proses Rekrutmen

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.00

$H_3 = \text{nilai } f_{hitung} (49,217) > f_{tabel} (2,46)$ dan signifikandi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara proses rekrutmen dan reputasi perusahaan terhadap peningkatan jumlah karyawan di PT Mitra Berkas Terpilih.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menguji Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Peningkatan Jumlah Karyawan Di PT. Mitra Berkas Terpilih. Data sampel yang digunakan sebanyak 110 sampel. Penelitian ini menggunakan alat uji regresi logistik menggunakan software SPSS versi 25 for windows. Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan, yaitu :

1. Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Peningkatan Jumlah Karyawan.
2. Reputasi Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Jumlah Karyawan.
3. Rekrutmen dan Reputasi Perusahaan berpengaruh simultan terhadap peningkatan jumlah karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). PENGANTAR MANAJEMEN. AE Publishing.
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Aryska, M. (2017). Pengaruh reputasi perusahaan dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien (Kasus Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 4(1), 1–15.
- Hamdu, G., & Agustina, L. (2011). Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar IPA di Sekolah Dasar. *Penelitian Pendidikan*, 12, 90–96.
- Irvan, R. (n.d.). ANALISIS PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE PEKAN BARU (Tinjauan Kasus Pada Departemen Kredit).
- Jaya, K. M., Novarini, N. N. A., & Suarjana, I. W. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SPA Ubud. *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 13(2), 167–178. <https://www.jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/381>
- Permadi, K., & Netra, I. (2015). Pengaruh Reputasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Oleh Mahasiswa Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 246570.
- Poernomo, H., & eka, H. (2019). PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA, Tbk CABANG SIDOARJO. *J-Macc*, 2(1), 87–101.
- Pottale, B., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453–464.
- Prayitno, D. (2015). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Moderasi. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 15, 321–328.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>
- Savitri, N., Tarigan, P. P., & Yasra, R. (2013). ANALISA PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study kasus di PT . SIIX Electronics Indonesia). *Profesiensi*, 1(2), 104–116.
- Setiani, B. (2013). Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44. <http://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnal-ilmiah/article/view/106>
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Sumardana, O., Sintaasih, D. K., & Rahyuda, A. G. (2014). Pengaruh Reputasi Perusahaan, Deskripsi Pekerjaan, dan Kompensasi yang Ditawarkan Perusahaan terhadap Minat Melamar Pekerjaan. *Buletin Studi Ekonomi*, 19(2), 184–192.
- Tamalika, T. (2017). Analisis Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyatama Saviera Palembang. *Desiminasi Teknologi*, 5(1), 162–171.
- Winatha, J. K. (2018). Analisis Proses Rekrutmen Dan Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Javas Tripta Sejahtera). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 44.

Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt . Kingfood Bekasi. 1(1), 1–15.