

3776-Article_Text-14176-1-2- 20230809

by

Submission date: 09-Aug-2023 07:57AM (UTC+0530)

Submission ID: 2143332772

File name: 3776-Article_Text-14176-1-2-20230809.docx (128.85K)

Word count: 3408

Character count: 22194

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAKSO BAKAR AMBYAR

Calvin Denny Santoso¹, Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M²
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
Calvindennys17@gmail.com

Tanggal Masuk : 09/08/2023

Informasi Artikel
Tanggal Revisi :

Tanggal Diterima :

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of two variables, namely procedural justice, the recruitment process and employee performance at UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih. The method used in this study is a quantitative research method with sampling techniques using saturated samples, namely with a total sample of 35 respondents which are all employees at Bakso Bakar Ambyar. Data collection in this study included observations, questionnaires, and literature studies where the results of data collection were tested using the SPSS version 25 application through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, Kolmogorov testing, normality testing, multiple linear regression analysis, and testing hypothesis. The results of the research tests that have been carried out conclude that the idle time variable is obtained by t count $>$ t table, namely $5.678 > 1.684$ and the variable obtained by the relationship between employees is obtained by t count $>$ t table, namely $3.415 > 1.684$, leadership style is obtained by t count $<$ t table, namely $1.684 \geq 1.684$. This shows that the variables of procedural justice, the recruitment process and have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Procedural Justice, Recruitment Process, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel yaitu keadilan prosedural, proses rekrutmen dan kinerja karyawan pada UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden yang mana adalah seluruh karyawan di Bakso Bakar Ambyar. Pengumpulan data pada penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan yang mana hasil dari pengumpulan data akan diuji menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji Kolmogorov, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari uji penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa variabel *idle time* diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $5,678 > 1,684$ dan variabel diperoleh hubungan antar karyawan diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $3,415 > 1,684$, gaya kepemimpinan diperoleh t hitung $<$ t tabel yaitu $1,684 \geq 1,684$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural, proses rekrutmen serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keadilan Prosedural, Proses Rekrutmen, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja berasal dari kata pencapaian kerja yang telah diraih oleh seorang individu atas tugas yang telah diselesaikan [1]. Kinerja memiliki arti yaitu hasil kerja yang dapat dihitung hasil yang dicapai sesudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan luaran atau hasil akhir yang dihasilkan oleh seorang karyawan atas kerja kerasnya dalam perusahaan yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas yang manakinerja seorang karyawan berpengaruh besar atas pertumbuhan suatu perusahaan dalam satu periode ke periode.

Adapun ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu yang pertama faktor individu dan faktor lingkungan, faktor individu yang dimaksud ialah usaha, kemampuan, dan *role/task perception* yang telah dikeluarkan oleh seorang karyawan, yaitu segala usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Sedangkan faktor lingkungan yang dimaksud ialah kondisi secara fisik, perlengkapan dan peralatan, materi, latar belakang pendidikan SPV dan macam atau konsep dari perusahaan. Selain faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adapula indikator dari kinerja karyawan yang menurut (Tjiptono & Chandra,

2017:59) mengartikan kualitas kerja dimana keadaan semua pekerja yang mampu keperluan terpenting melalui pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan (Tjiptono & Chandra, 2017:61) mengungkapkan kualitas ialah segala bentuk yang berkaitan dengan satuan ukuran output kerja serta ditentukan dalam pengukuran yang dihasilkan berbentuk bilangan.

Kata keadilan prosedural atau dalam bahasa Indonesia memiliki arti membuat keputusan merupakan istilah yang digunakan dalam perusahaan untuk membuat keputusan yang terjadi saat anggota organisasi terlibat di dalamnya. Keadilan prosedural merupakan waktu yang telah dipakai oleh kapal saat berlabuh didermaga untuk melakukan bongkar muat barang pada jam kegiatan bongkar muat dan kegiatan tersebut terhenti akibat hujan atau badai yang berlangsung. Keadilan prosedural yaitu anggapan adil atau tidak adil mengenai proses dan prosedur yang telah diterapkan menunjukkan tingkat tinggi/rendahnya keadilan procedural menurut bawahan.

Selain faktor cuaca adapun beberapa faktor penyebab timbulnya keadilan prosedural dalam perusahaan berlangsung antara lain, ada 5 faktor lain yaitu: konsistensi, informasi yang akurat, dapat diperbaiki, etis, Representatif/Keterwakilan dalam perusahaan.

Beberapa faktor inilah yang dapat menimbulkan terjadinya keadilan prosedural pada saat bekerja diantara karyawan dengan perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja sehingga karyawan merasa antara hak dan kewajibannya selama bekerja itu seimbang, hal ini yang menyebabkan timbulnya rasa aman dan nyaman saat bekerja karena aspek hak karyawan terpenuhi, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik seiring berjalannya waktu.

Proses Rekrutmen Menurut (Nuraeni, 2018) mengatakan bahwa " Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia ". Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), rekrutmen/penarikan adalah salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen merupakan proses seleksi yang diadakan suatu instansi untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan guna mengisi jabatan atau posisi yang kosong.

Dikutip dalam Nuraeni proses rekrutmen antar memiliki 3 indikator antara lain: (1) penarikan pegawai, (2) sumber pegawai, (3) metode penarikan pegawai. Ketiga indikator ini dapat menjadi tolak ukur bagaimana proses rekrutmen berjalan baik atau tidak. Sehingga meminimalisir terjadinya calon karyawan yang diterima mengundurkan diri secara mendadak ketika baru masuk bekerja atau calon karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya dengan posisi yang dibutuhkan, hal ini yang berkemungkinan besar menghambat pekerjaan yang sebelumnya tertunda menjadi tidak terselesaikan sesuai dengan estimasi waktu dari perusahaan.

Arti dari kata kinerja karyawan adalah teknik mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak agar dapat mencapai tujuan yang telah diputuskan bersama sebelumnya. Berbeda menurut Sedarmayanti, ia menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas atau kegiatan seseorang secara keseluruhan guna mempengaruhi kemauan orang lain dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama.

Adapun tipe-tipe gaya kinerja karyawan yang dapat dimiliki seseorang, terdapat 7 Gaya kinerja karyawan, yang banyak dikenal atau diketahui antara lain: tipe otoriter atau otokratik, tipe kendali bebas atau fleksibel, tipe paternalistik atau paternalis (hubungan ayah dan anak), tipe kharismatik, tipe militeristik, tipe semu demokratis atau pseudo-demokratis, dan tipe demokratis.

Berbeda tipe kepemimpinan berbeda pula hasil yang dikeluarkan, tipe paternalis menganggap bawahannya seperti anaknya sendiri dimana dalam tipe ini penuh dengan nilai-nilai kekeluargaan yang diajarkan berbeda dengan tipe militeristik dimana tipe ini mengajarkan sifat-sifat disiplin penuh layaknya seorang tentara

militer. Pemilik UMKM Bakso Bakar Ambyar memiliki tipe kepemimpinan Paternalis dimana beliau mengayomisemua karyawannya seperti anaknya sendiri karyawan lama maupun baru diperlakukan sama.

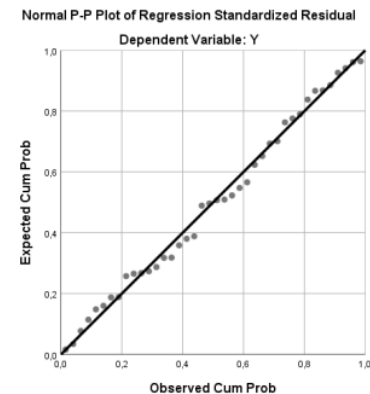
METODE

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan dalam penelitian di UMKM Bakso Bakar Ambyar adalah pendekatan kuantitatif karena dilihat dari sifat penelitian kuantitatif dimana analisis dilakukan setelah semua data yang dikumpulkan didapatkan seluruhnya. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini akan diolah dengan aplikasi perangkat lunak SPSS versi 25. Adapun objek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM dengan populasinya sebesar 35 karyawan dari posisi dan jabatan yang berbeda, dimana semua populasi ini akan di jadikan sampel dengan menggunakan sampel jenuh. Sedangkan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji normalitas, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan peneliti dalam penelitian di UMKM Bakso Bakar Ambyar bisadikatakan masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh peneliti banyak hal yang terlewat dari perhatian, maka dari itu perlu dikaji kembali pada bagian pembahasan ini dan bagian-bagian lain yang dirasa perlu dikaji kembali. Berdasarkan hasil penelitian ini dikemukakan, sebagai berikut, di bawah ini merupakan hasil pengujian normalitas yang telah diolah menggunakan pengujian SPSS versi 25 menggunakan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti:

Gambar 1.1 Hasil Uji Normalitas *Probability Plots*



Sumber data: pengolahan data SPSS versi 25

Pada hasil Uji Normalitas di atas dapat dilihat hasil dari pengujian normalitas menunjukkan data penyebaran titik-titik yang terlihat menempel dan berdekatan pada garis yang mana bisa dikatakan bahwa data yang telah diolah memiliki berdistribusi normal dan bisa dikatakan uji normalitas telah terpenuhi.

Tabel 1.1 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keadilan Prosedural	,940	1,064
Proses Rekrutmen	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

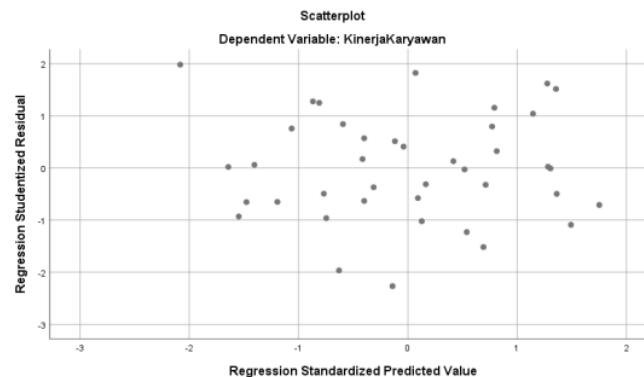
Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas α -tau kolerasi yang sempurna antara variabel – variabel bebas, yaitu Keadilan Prosedural, Proses Rekrutmen yang ditunjukkan dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1.

Tabel 1.2 Uji Autokolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,501 ^a	,251	,217	2,298	1,746
a. Predictors: (Constant), Proses Rekrutmen, Keadilan Prosedural					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Menurut Ghozali (2000:96), “dalam tabel Durbin-Watson test adalah jika nilai DW di antara 1,703 s/d 2,297 maka tidak ada autokolerasi”. Berdasarkan output diatas, diketahui nilai DW 1,746 selanjutnya nilai ini kita bandingkan dengan tabel signifikansi 5% jumlah sampel N = 35 dan jumlah variabel independen 1 (K=3) diperoleh nilai dL sebesar 1,525 dan dU sebesar 1,703. Nilai DW1,746 lebih besar dari batas atas dU yakni 1,703 dan kurang dari (4-dU) 4-1,703 = 2,297. Nilai autokolerasi diantara $1,703 < 1,746 < 2,297$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokolerasi.

Gambar 1.2 Uji Heteroskedasitas



Sumber; Data Primer diolah SPSS versi 25, 2023

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 25 versi 25, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang Keadilan Prosedural, dan Proses Rekrutmen tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap Kinerja Karyawan maka model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 1.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,767 ^a	,588	,569	2,775	1,343

a. Predictors: (Constant), Proses rekrutmen, Keadilan prosedural
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS V25, 2023

Berdasarkan *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,569. Hal ini berarti 56,9% menjelaskan keadilan prosedural dan proses rekrutmen dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 43,1% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1.4 Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,493	3,586		,653	,005
Keadila prosedural	,719	,082	,715	8,775	,002
Proses rekrutmen	,319	,092	,275	3,474	,005

Sumber: Data primer diolah SPSS V25, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas maka dapat diketahui bahwa:

- Nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan diatas diperoleh nilai signifikan variabel X1 adalah $0,002 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- Nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan diatas diperoleh nilai signifikan variabel X2 adalah $0,007 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 1.5 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	725,083	3	241,694	31,375	,000 ^b
Residual	508,417	66	7,703		
Total	1233,500	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Proses Rekrutmen

Sumber: Data primer diolah SPSS V25, 2023

Berdasarkan tabel di atas pengujian pengaruh variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. H₀ ditolak, H_a diterima, hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai

signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Keadilan prosedural, dan proses rekrutmen secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.6 Kesimpulan Hasil Uji t dan Uji F

Uji t	Sig	Hasil Sig	Kesimpulan
Keadilan Prosedural (X1)	0,05	0,002	Signifikan
Proses Rekrutmen (X2)	0,05	0,005	Signifikan
Uji F	0,05	0,0000	Signifikan

Sumber data diolah 2023

Pembahasan

1. Keadilan prosedural

Keadilan prosedural secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan uji t pada tabel 4.10 yang menunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,775 > 1,684$ atau nilai signifikan 0,002. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi ada pengaruh signifikan antara keadilan prosedural dan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori keadilan prosedural menurut Rakmawati Hajiyanti (2018) menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi yang ditujukan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan yang ada. Dengan demikian, apabila aturan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan merasa diperlakukan secara adil dan maupun sebaliknya perusahaan akan merasa karyawan telah bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural yang ada di UMKM Bakso Bakar Ambyar telah berjalan dengan baik dan keadilan prosedural tersebut menyebabkan kinerja karyawan Bakso Bakar bakar menjadi meningkat seiring berjalannya waktu karena karyawan merasa bahwa Haknya telah terpenuhi dan perusahaan merasa bahwa karyawan telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan.

2. Proses Rekrutmen

Proses Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan uji t pada tabel 4.10 yang menunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,474 > 1,684$ atau nilai signifikan 0,007. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi ada pengaruh signifikan antara proses rekrutmen dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan teori Menurut (Nuraeni, 2018) mengatakan bahwa “ Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia ”.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018), rekrutmen/penarikan adalah salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen merupakan proses seleksi yang diadakan suatu instansi untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan guna mengisi jabatan atau posisi yang kosong.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen calon pegawai baru yang diselenggarakan oleh Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih telah melalui tahapan dan seleksi yang ketat untuk mendapatkan kandidat calon pegawai/karyawan yang dibutuhkan oleh UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih, Hal ini dapat dilihat bahwa setiap kandidat yang telah lolos dan bekerja di Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih telah memenuhi kualifikasi dan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih, yang menguji menengahi pengaruh pengaruh variabel keadilan prosedural, proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang mencapai objek penelitian adalah kinerja karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih sebanyak 35 orang responden dengan pertimbangan tertentu.

Menurut Lutfi Hasanah (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel Keadilan Prosedural berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Tidar Magelang Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut yaitu adanya pengaruh secara signifikan antara variabel keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan Bakso Bakar Ambyar terbukti dari hasil penelitian dimana dari uji t nilai signifikansi terbesar adalah 5% atau 0,05 yang mana bila melebihi nilai tersebut variabel X tidak signifikansi dengan variabel Y, pada variabel X1 yaitu Keadilan Prosedural mendapat nilai sebesar 0,002 yang berarti nilai tersebut kurang dari < 5% atau 0,05 begitu pula pada variabel Proses Rekrutmen Menurut Reni Hindriari. (2018) pada penelitiannya menyatakan bahwa proses seleksi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa, sedangkan pada uji t mendapat nilai sebesar 0,007 yang mana nilai tersebut kurang dari < 5% atau 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Keadilan Prosedural (X1) ada pengaruh secara signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Proses Rekrutmen (X2) ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel Uji F, H_0 ditolak, H_a diterima, hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Keadilan prosedural, dan proses rekrutmen secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya apabila ada perubahan pada kinerja karyawan yang terjadi secara tiba – tiba hal tersebut paling besar dapat disebabkan oleh Keadilan Prosedural atau Proses Rekrutmen. Hal tersebut yang juga menjadi acuan atau arahan untuk memperbaiki, mengembangkan dan mengelola Kinerja Karyawan jika di dalam UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih mengalami perubahan, sehingga dapat meminimalisir risiko yang akan terjadi dan segera diketahui sebelum terlambat.

Implikasi dari penelitian ini mencakup pada pengembangan teori kinerja karyawan disimpulkan bahwa kinerja UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih akan mengalami peningkatan ketika adanya komitmen dan disiplin karyawan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja UMKM Bakso Bakar Ambyar terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja dalam perusahaan.

Kinerja karyawan didasarkan pada perilaku pembelian aktual konsumen atau laporan konsumen mengenai perilaku pembelian. Maka variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kinerja karyawan. Faktor pendukung untuk mencapai kinerja karyawan dapat dilihat bahwa adanya pengaruh keadilan prosedural, proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dengan mengetahui aspek pengaruh keadilan prosedural dan proses rekrutmen maka pihak manajemen UMKM Bakso Bakar Ambyar mampu mengelola perusahaannya untuk mengkaji ulang pada sistem keadilan prosedural dan proses rekrutmen sehingga menimbulkan kemajuan bagi UMKM Bakso Bakar Ambyar, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi bagi pihak manajemen UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih dalam memberikan pelayanan yang prima, mempertahankan hambatan dan memperbaiki serta menambah sumber daya manusia yang berada di perusahaan. Sebagai bahan informasi dalam mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan prosedural (X1), proses rekrutmen (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih.

Berdasarkan data lapangan dan penelitian terdahulu yang telah peneliti kumpulkan tentang variabel – variabel terkait yaitu Keadilan Prosedural, Proses Rekrutmen dan Kinerja Karyawan mendapatkan hasil bahwa baik dan buruknya Kinerja Karyawan 56% nya dapat dipengaruhi oleh Keadilan dan Proses Rekrutmen lalu sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang belum masuk pada penelitian ini. Sehingga penelitian ini dapat menjadi acuan bagi UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih untuk meningkatkan kualitas Kinerja Karyawanya dengan memperbaiki dan mengembangkan Keadilan Prosedural dan Proses Rekrutmen Karyawan, sehingga diharapkan dikemudian hari lewat penelitian in kualitas Kinerja Karyawan Bakso Bakar Ambyar dapat di tingkatkan ke level yang lebih tinggi dan menjadikan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih semakin berkembang tidak hanya dari segi bisnis dan pemasaran produknya namun juga dari segi sumber daya manusianya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Ananda Rachmahsari, 2021, Pengaruh Inovasi Produk Dan keadilan prosuderal Terhadap *Brand Awareness* Letterpress.Co <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/2057/1561> Di akses 29 November 2022 Diakses pada 7 Desember 2022 <https://www.merdeka.com/opini/kadin-dalam-peningkatan-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia.html>
- [2] Aryadi, H., & Gantari, A. D. (2020). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing pada Kantor Pusat PT Trikayarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 5(4), 148–158
- [3] BPS.RI/indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-tahun-2022-mencapai-72-29--meningkat-0-35-poin--0-49-persen--dibandingkan-capaian-tahun-sebelumnya--71-94-.html
- [4] Djaali. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: Bumi Aksara
- [5] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Halim, W. S. (2016). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. *AGORA*, 4(1), 179–185.
- [7] Hasanah, Lutfi. 2020. Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah Tidar Magelang), <http://eprintslib.ummgl.ac.id/2327/> Diakses tanggal 03 Desember 2022
- [8] Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Managemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Jakarta : Bumi Aksara
- [9] Handoko, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- [10] Hindriari, Reni. 2018. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/1934/0> Diakses tanggal 23 November 2022.

-
- [11] Meiyer, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Frontliner pada Bank BNI Kantor Cabang Salatiga. *Business Economic Entrepreneurship*, III(02), 90–97
- [12] Moenir, H.A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Nuraeni: 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT.PLN Kantor Distrubusi Jateng dan D.I.Yogyakarta).
- [14] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- [15] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- [16] Tambunan, Florida S. 2020. Pengaruh *Training*, Masa Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Produksi Opp Pt Simatelex Manufactory Batam, Available at : <http://repository.upbatam.ac.id/1196/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf> di akses pada 29 November 2022.
- [17] Widiastuti, Kharisma Rosita, 2016. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening/journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/download/11478/8333 Diakses Pada 23 November 2022
- [18] Winarso, W. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). Volume 15. *Jurnal Ilmiah akutansi dan manajemen*. 2018

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jipede.org

Internet Source

5%

2

Submitted to UM Surabaya

Student Paper

4%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11