

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course

Putri Handayani, Nora Anisa Br. Sinulingga

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII, Jalan Kolam Nomor 39 Medan Estate, Sumatera Utara, 20371, Indonesia

E-mail: oppoputri719@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 30 Aug 2017.

Revised: 27 September 2017

Accepted: 04 Oktober 2017

Keywords:

Recruitment, Selection, Performance

ABSTRACT

This research was done in CV. LPK Gintar Course which was a company engaged in embroidery and embroidery learning services. The purpose of this study was to determine the effect of partial and simultaneous recruitment and selection toward employees performance. This type of research used correlational, the population were employees who worked in CV. LPK Gintar Course in 2018 as many as 35 people, sampling by means of saturated samples so that the total sample of 35 respondents. Data sources using primary data, data collection techniques using literature studies and surveys. Data analysis techniques using multiple linear regression, test classic assumptions and hypothesis testing. Based on the results of the study showed that partially and simultaneously recruitment and selection had positive and significant effect toward employees performance in the CV. LPK Gintar Course. The coefficient of determination showed that the value of $R = 0.831$, means that recruitment and selection have very strong relationship toward employee performance. R square coefficient value (R^2) of 0.690 showed that employee performance could explained by recruitment and selection by 69% and the other amount of 31% could explained by other variables did not examined such as career planning, incentives, compensation, training, career planning, job promotions etc.

Copyright © 2018 Journal of Management Science (JMAS).

All rights reserved.

1. Pendahuluan

Dewasa ini keberadaan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu upaya yang dapat mencakup perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia sangat penting dan berarti dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Saat ini keberadaan sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting dalam aktivitas di perusahaan ataupun organisasi. Pada era globalisasi ditengah perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain ditengah persaingan semakin ketat dan kompetitif. Selain itu perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien

Salah satu hal yang terpenting dalam kegiatan aktivitas sumber daya manusia adalah mengenai rekrutmen dan seleksi. Widodo (2015), menjelaskan rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Untuk itu, kegiatan proses rekrutmen merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Tingkat keakuratan dalam aktivitas rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan utamanya yaitu perolehan laba usaha.

Setelah tahap rekrutmen dilakukan maka tahap selanjutnya adalah seleksi dimana tahap ini menjadi peranan penting karena akan menentukan langkah selanjutnya lebih strategis. Menurut Priansa (2014), seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal.

Penelitian ini dilakukan pada LPK Gintar Course yang bergerak di bidang lembaga pelatihan bagi kepentingan masyarakat. Selama tahun 2018 menunjukkan tiap bulannya terjadi perbedaan pencatatan yang dilakukan dengan perhitungan fisik uang tunai pada divisi *finance* sehingga perbedaan tersebut mengharuskan dilakukan pemeriksaan kembali untuk ditemukan penyebab perbedaan tersebut dan dilakukan penyesuaian yang diperlukan. Disamping itu, kinerja karyawan pada bagian *accounting* menurun (kesalahan dalam penjurnalan dan pembuatan laporan keuangan) dikarenakan pada saat rekrutmen dilakukan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dimana rekrutmen yang diterapkan dari sumber internal perusahaan hanya karena adanya unsur kepentingan antara kedua pihak. Akibat pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang ada di perusahaan tidak berjalan kurang maksimal mengakibatkan kinerja karyawan pada bagian *finance* dan *accounting* sering mengalami kesalahan yang menyebabkan terjadinya perbedaan antara pencatatan dilakukan dengan perhitungan fisik uang tunai. Sedangkan pada divisi *accounting*, pegawai bersangkutan hampir setiap bulan terjadi kesalahan dalam penjurnalan atas transaksi keuangan yang terjadi akibatnya laporan keuangan yang dihasilkan juga menjadi tidak akurat dan harus diperbaiki sehingga membutuhkan waktu cukup lama dan telah melewati batas *deadline* yang ditentukan yaitu tiap tanggal 10 bulan berikutnya laporan keuangan harus diberikan kepada pimpinan.

2. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data

- Studi kepustakaan yakni pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dari beberapa literatur bacaan, jurnal, skripsi, karya ilmiah, internet dan lainnya mengenai rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan.
- Survei, yakni pengumpulan data yang diperoleh dengan memberikan sejumlah pernyataan pada karyawan yang bekerja di CV. LPK Gintar Course agar bersedia untuk memberikan jawaban ataupun pernyataan yang diperlukan agar dapat dikelola tabulasi jawaban responden dengan program pengolahan data statistik versi 20.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1. Uji Validitas Rekrutmen (X_1)

Berikut ini disampaikan hasil pengujian validitas untuk variabel rekrutmen seperti yang dapat disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X_1)

Variabel	Item Kuesioner	<i>Corrected Item-</i>		Simpulan
		<i>Total Correlation</i>		
		<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	
Rekrutmen (X_1)	Rekrutmen_1	.443	.282	Valid
	Rekrutmen_2	.382	.282	Valid
	Rekrutmen_3	.625	.282	Valid
	Rekrutmen_4	.543	.282	Valid
	Rekrutmen_5	.419	.282	Valid
	Rekrutmen_6	.658	.282	Valid

Pada penelitian ini, jumlah sampel sebanyak $n = 35$, sehingga nilai $df = n - 2 = 35 - 2 = 33$ maka diperoleh koefisien $r_{tabel} = 0,282$ pada signifikan 0,05. Tabel IV.5 dari hasil pengujian validitas untuk variable rekrutmen menunjukkan bahwa semua item kuesioner mempunyai nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}(0,333)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa item kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan valid ataupun memenuhi asumsi validitas, yang artinya bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.

3.2. Uji Validitas Seleksi (X_2)

Berikut ini disampaikan hasil pengujian validitas untuk variabel seleksi seperti yang dapat disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Seleksi (X2)

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item- Total Correlation		Hasil
		rhitung	rtabel	
Seleksi (X2)	Seleksi_1	.502	.282	Valid
	Seleksi_2	.799	.282	Valid
	Seleksi_3	.465	.282	Valid
	Seleksi_4	.332	.282	Valid
	Seleksi_5	.665	.282	Valid
	Seleksi_6	.456	.282	Valid
	Seleksi_7	.415	.282	Valid
	Seleksi_8	.773	.282	Valid
	Seleksi_9	.736	.282	Valid

Tabel 2 dari hasil pengujian validitas untuk variable seleksi menunjukkan bahwa semua item kuesioner mempunyai nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}(0,282)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa item kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan valid ataupun memenuhi asumsi validitas, yang artinya bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.

3.3. Uji Validitas Kinerja (Y)

Berikut ini disampaikan hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja seperti yang dapat disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 3 Hasil; Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item Kuesioner	Corrected Item- Total Correlation		Hasil
		rhitung	rtabel	
Kinerja (Y)	Kinerja_1	.695	.282	Valid
	Kinerja_2	.486	.282	Valid
	Kinerja_3	.374	.282	Valid
	Kinerja_4	.302	.282	Valid
	Kinerja_5	.548	.282	Valid
	Kinerja_6	.377	.282	Valid
	Kinerja_7	.542	.282	Valid

Tabel 3 dari hasil pengujian validitas untuk variable kinerja menunjukkan bahwa semua item kuesioner mempunyai nilai koefisien *Corrected Item-Total Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}(0,282)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa item kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan valid ataupun memenuhi asumsi validitas, yang artinya bahwa mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju.

3.4. Uji Reliabilitas

Berikut ini disampaikan hasil pengujian reliabilitas untuk variable rekrutmen, seleksi dan kinerja seperti disajikan pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability statistics

Variabel	Cronbach's	Nilai koefisien standar	Simpulan
	Alpha		
X1_Rekrutmen	.762	0,6	Reliabel
X2_Seleksi	.854	0,6	Reliabel
Y_Kinerja	.752	0,6	Reliabel

Tabel 4 dari hasil pengujian reliabilitas untuk variabel rekrutmen, seleksi dan kinerja mempunyai nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel, berarti secara keseluruhan responden rata-rata memberikan jawabanya secara konsisten dan relatif stabil antara kuesioner yang satu dengan kuesioner lainnya.

4. Uji Hipotesis

4.1. Uji Parsial

Tabel 5 Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		
Beta			
1 (Constant)		1.100	.280
X1_Rekrutmen	.236	2.183	.036
X2_Seleksi	.704	6.502	.000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Pada tabel 5 dari peneliti yang dilakukan jumlah sampel yang digunakan sebanyak $n = 35$ dan nilai $df = n - k = 35 - 2 = 33$ maka diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,692$ pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Variabel rekrutmen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan ini dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,036 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima (H_0 ditolak).
2. Variabel seleksi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan ini dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_2 diterima (H_0 ditolak).

Dengan demikian, dari hasil pengujian parsial di atas dapat disampaikan bahwa dari kedua variabel independen, yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah seleksi karena mempunyai nilai koefisien lebih besar yakni 6,502 daripada nilai koefisien pada rekrutmen sebesar 2,183.

4.2. Uji Simultan

Tabel 6 Hasil Uji Simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	200.755	2	100.378	35.695	.000 ^a
Residual	89.988	32	2.812		
Total	290.743	34			

a. Predictors: (Constant), X1_Rekrutmen, X2_Seleksi

b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Pada tabel 6 hasil pengujian simultan diperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 35,695$ pada signifikan 0,000. Sementara itu, jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak $n = 35$ dimana $df(1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df(2) = n - k = 35 - 3 = 32$ diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 3,29$ pada signifikan 0,05. Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. LPK Gintar Course (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $35,695 > 3,29$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dari hasil pengujian simultan di atas dinyatakan bahwa hipotesis penelitian dikemukakan yakni H_3 diterima (H_0 ditolak).

4.3. Koefisien Determinasi

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Model Summary ^b			
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R	F Change
					square	
1	.831 ^a	.690	.671	167.694	.690	35.695

a. Predictors: (Constant), X1_Rekrutmen, X2_Seleksi

b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Pada tabel 7 di peroleh nilai determinasi (R) = 0,831, berarti rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0,690 ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh rekrutmen dan seleksi sebesar 69% dan sisanya 31% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti perencanaan karir, insentif, kompensasi, pelatihan, perencanaan karir, promosi jabatan dan sebagainya.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan penjelasan yang disampaikan di atas, berikut ini disampaikan beberapa simpulan, yaitu:

1. Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. LPK Gintar Course (sumber: penelitian Jaya dkk,(2018) menyimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Biyukukung suites & Spa Ubud. Penelitian Tarwijo (2018), menjelaskan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Buku Gramedia Cinere).
2. Seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. LPK Gintar Course (Sumber: penelitian Atikawati dan Udjang (2016), menjelaskan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Biyukukung suites & Spa Ubud. Penelitian Yulasm (2016), menyimpulkan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Buku Gramedia Cinere).
3. Secara simultan aktivitas rekrutmen dan seleksi yang dilakukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. LPK Gintar Course. (Sumber: penelitian Jaya dkk,(2018) menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Biyukukung suites & Spa Ubud. Penelitian Tarwijo (2018), menjelaskan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Toko Buku Gramedia Cinere).

Referensi

- [1] Ardana, I Komang., Mujiati, Ni Wayan., Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2012. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [2] Atikawati, E. & Udjang, R. 2016. Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis. Vol.4. No.1. Hal: 9-23.
- [3] Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesatu. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- [4] Fajar, S.A., Heru, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- [5] Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- [6] Jaya, K.M., Novarini, Ni Nyoman Ari., Suarjana, I Wayan. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Vol.13. No2. Tanggal 31 Agustus. ISSN: 1978-6069.
- [7] Potale, B.R., Lengkong, V., Monihara S. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol.16. No.4. Hal: 453-464.
- [8] Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: CV. Alfabeta.
- [9] Priyatno, Duwi. 2017. Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Edisi I. Yogyakarta: CV. ANDI.
- [10] _____. 2013. Mandiri Belajar SPSS untuk pemula. Cetakan Pertama. Jakarta: Mediakom.
- [11] Priyastama R. 2017. Buku Sakti Kuasai SPSS. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- [12] Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [13] Sinambela, Litjan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan I. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Siregar, Syofian. 2014. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Edisi I. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Soewadji, Jusuf. 2012. Pengantar Metodologi Penelitian. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [16] Sudaryono. 2017. Metodologi Penelitian. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- [17] Tarwijo. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Buku Gramedia Cinere. (print): 2598-9545. ISSN (online): 2599-171X. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. Vol.1. No4. Agustus. Hal: 85-97. ISSN
- [18] Wibowo, Agung Edy. 2012. Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian. Cetakan I. Yogyakarta: Gava Media.
- [19] Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [20] Yulasm. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan. Majalah Ilmiah UPI YPTK. Vol.23. No.1. Maret. Hal: 68-76. ISSN Cetak: 1412-5854. ISSN Online: 2502-8774.
- [21] Yusuf, B. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Edisi I. Cetakan. Jakarta: Rajawali Pers.