
PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SUTOMO SUKSES SEJATI

Surianti¹, Edi Wijaya²

STMB MULTISMART

Jalan Yos Sudarso KM 16,5 Medan

Email : suriantikie@gmail.com¹, wiwileosummer@gmail.com²

Abstrak

Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), salah satu hal yang penting adalah proses rekrutmen dan seleksi, dimana proses ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan calon pegawai yang berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan untuk mendorong pencapaian tujuan perusahaan. Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Lebih jauh lagi, Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sutomo Sukses Sejati. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif, dimana hasil penelitian menunjukkan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT. Sutomo Sukses Sejati, ternyata diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja, Pegawai

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah perusahaan untuk melakukan penyaringan untuk pegawai atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen pegawai dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam perusahaan, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada perusahaan tersebut.

Dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka salah satu faktor yang sangat mempengaruhi adalah manajemen pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), yang diharapkan setiap pegawai dapat memberikan kinerja kerja yang baik, seperti yang dikemukakan oleh Daft (2003:4) bahwa "*Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning organizing leading and controlling organizational resources*". Pendapat tersebut mempunyai arti bahwa "manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan sumber daya organisasi". Menurut Hasibuan (2008), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa seorang manajer perusahaan perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan sedangkan Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22). Kinerja (*performance*) pegawai akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian (*skill*) dan bekerja secara optimal untuk

mengwujudkan tujuan perusahaan, dimana perusahaan dapat memilih pegawai yang memiliki motivasi dan kualifikasi yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan.

Sistem rekrutmen dan seleksi di PT. Sutomo Sukses Sejati dilakukan oleh konsultan yang telah berpengalaman serta pihak PT. Sutomo Sukses Sejati, dimana rekrutmen dan seleksi diharapkan dapat berjalan sesuai dengan tahapan yang telah direncanakan dan bersifat objektif agar berdampak pada perkembangan perusahaan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Sutomo Sukses Sejati.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakannya, untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setelah sumber daya manusia diperoleh, perlu dilakukan pengembangan termasuk pengembangan sikap dan skill serta kemampuan yang dilakukan melalui pelatihan-pelatihan, membantu pegawai mencapai tujuan kariernya dengan pengelolaan karier, dan melakukan penilaian dalam rangka mencari kekurangan untuk segera diperbaiki.

M.T.E Hariandja (2002:2) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Hasibuan (2003:244) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia terdiri dari pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak berarti apa – apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya *Intelligence Quotient (IQ)* dan *Emotion Quality (EQ)*.

Rekrutmen

Rekrutmen 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. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Marwansyah, (2012:106), rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

Sumber rekrutmen terbagi 2, antara lain :

a. Rekrutmen internal

Sumber-sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau dirotasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali (Schuer & Jakson, 1996:232)

1. Penawaran terbuka untuk satu jabatan (*job posting*)

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Semua pekerja yang berminat untuk mengisi jabatan untuk menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern. Cara ini baik untuk mengisi kekosongan eksekutif tingkat bawah, guna menghindari penempatan yang bersifat subyektif.

2. Perbantuan pekerja
3. Kelompok pekerja sementara
4. Promosi dan pemindahan

b. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan

1. Hubungan dengan Universitas

Universitas atau perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat dimasyarakat. Dengan demikian berarti universitas merupakan sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan, untuk mengisi jabatan dibidang bisnis/produk lini dan jabatan penunjangnya.

2. Eksekutif mencari Perusahaan

Sering terjadi sebuah perusahaan memerlukan eksekutif senior untuk mengisi jabatan penting, dengan menawarkan upah/gaji yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis sebagai pesaingnya. Rekrutmen tersebut jika sulit dipenuhi, sekurang-kurangnya perusahaan dapat mengangkat konsultan ahli, yang dapat diperoleh diberbagai lembaga, khususnya perguruan tinggi.

Rekrutmen ini jika dibandingkan dengan cara lain, ternyata relatif mahal. Dengan pengangkatan konsultan, pembiayaan dapat lebih ditekan karena dapat dibatasi waktunya dalam penetapan perjanjian.

3. Agen Tenaga Kerja
Rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja, yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya. Untuk itu organisasi / perusahaan hanya menyampaikan karakteristik calon yang diinginkan. Organisasi / perusahaan membayar agen apabila ternyata calon yang diajukan disetujui dan diangkat sebagai eksekutif.
4. Rekrutmen dengan Advertising
Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan cara mengadventasikan tenaga kerja yang diperlukan. Untuk keperluan itu dapat dipergunakan surat kabar lokal, termasuk majalah, radio dan televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung pada calon.

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora (1997:221):

- a. Penyusunan strategi untuk merekrut
Didalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana dan kapan.
- b. Pencarian pelamar-pelamar kerja
Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah, universitas.
- c. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan
Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.
- d. Pembuatan kumpulan pelamar
Kelompok pelamar (*applicant pool*) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Seleksi

Menurut Veithzal Rivai (2008, 170), seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.

Menurut Agus Sunyoto (2008, 48) proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2006, 261) Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2002, h 35) pengertian seleksi bahwa *"Selecting is choosing. Any alection is a collection of things chosen. The selection process involves picking out by preference some objects or things from among others. In reference to staffing and employment, selection refers specifically to the deciation to hire a limited number of workers from a group of potential employees"*. (Penyeleksian adalah pemilihan. Menyelidiki merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam pegawai, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi).

Tujuan Proses Seleksi Menurut Nitisemito (1 996:36) tujuan dilaksanakan proses seleksi adalah untuk mendapatkan *"The Right Man In The Right Place"*. Didalam proses seleksi perusahaan harus mendapatkan tenaga kerja yang tepat di dalam posisi yang tepat pula. Untuk keperluan tersebut perusahaan harus menetapkan faktor - faktor yang perlu diseleksi, serta menentukan proses seleksi yang dapat dilaksanakan secara maksimal Efektivitas fungsi seleksi dan penempatan sangat ditentukan oleh beberapa syarat penting, dan bahkan tergantung pada informasi - informasi yang diperoleh dari syarat - syarat tersebut. Syarat - syarat menurut Nitisemito (1996:37) adalah :

- a. Informasi analisis jabatan, yang memberikan diskripsi jabatan, spesifikasi jabatan dan standar - standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan.

- b. Rencana - rencana sumber daya manusia, yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia / tidaknya lowongan pekerjaan dalam organisasi.
- c. Keberhasilan fungsi rekrutmen, yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

Beberapa kualifikasi yang menjadi dasar bagi pelaksanaan seleksi diberbagai perusahaan menurut Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001 adalah sebagai berikut:

- a. Keahlian digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: Teknikal *Skill* (keahlian yang dimiliki oleh pegawai), *Human Skill* (keahlian yang dimiliki sub pimpinan), *Konseptual Skill* (keahlian yang dimiliki oleh puncak pimpinan).
- b. Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.
- c. Kesehatan Fisik. Kesehatan fisik penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan, perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.
- d. Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu
- e. Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang -undang perburuhan. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggungjawab, cenderung absensi, dan turnover-nya tinggi. Karyawan yang umurnya tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar, serta absensi dan *turnover*-nya rendah.
- f. Kerja sama harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerja sama, baik vertical maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasaskan kemampuan.
- g. Kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang. Perusahaan tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.
- h. Inisiatif dan Kreatif. Hal ini merupakan kualifikasi seleksi yang penting karena inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- i. Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.

Faktor – faktor yang harus diperhatikan dalam proses penyeleksian sumber daya manusia, menurut Nitisemo (1996:38), adalah sebagai berikut:

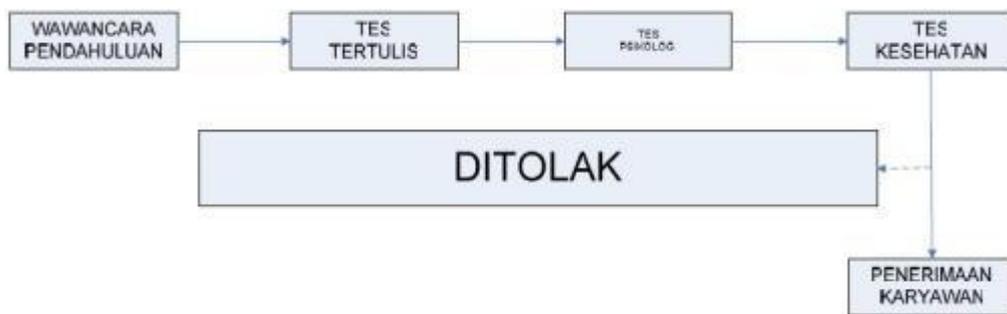
- a. Umur atau usia seseorang sangat mempengaruhi disiplin, tanggung jawab, pengalaman, kondisi fisik, kesetiaan. Pada karyawan yang masih muda, pada umumnya mereka kurang disiplin, tanggung jawab, pengalaman, dan kesetiaan, akan tetapi mereka memiliki kondisi fisik yang bagus. Sedangkan karyawan yang sudah agak tua memiliki disiplin, tanggung jawab, pengalaman dan kesetiaan yang lebih besar, tetapi kondisi fisik yang sudah mulai menurun.
- b. Jenis kelamin mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan pada seorang karyawan, karyawan wanita diberi tugas yang kurang mengandalkan kemampuan fisik, bila dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Ada tugas - tugas tertentu yang hasilnya akan lebih baik jika dikerjakan oleh karyawan wanita jika dibandingkan dengan hasil pekerjaan karyawan laki - laki dan sebaliknya.
- c. Kesehatan dibagi menjadi dua bagian yaitu : kesehatan dalam arti umum artinya seorang karyawan tidak mempunyai penyakit yang berbahaya dan dapat menular pada karyawan lain. Sedangkan kesehatan dalam arti khusus artinya seorang karyawan dapat menurun produktivitas kerjanya karena kesehatan dalam arti khususnya terganggu, misalnya : seorang pilot harus tidak berkacamata.
- d. Tubuh meliputi tinggi badan, berat badan, rona muka, bau badan, potongan rambut, cara berjalan dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut diatas sangat berpengaruh dalam produktivitas karyawan, dan harus diseleksi dengan ketat, misalnya seorang karyawan hotel harus tidak punya bau badan, potongan rambut harus rapi, gaya tubuh harus profesional.

Menurut Andrew F. Sikula sistem seleksi ada 2, antara lain;

- a. *Succesive-Hurdles*, sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing, yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, ia tidak boleh mengikuti testing berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur.

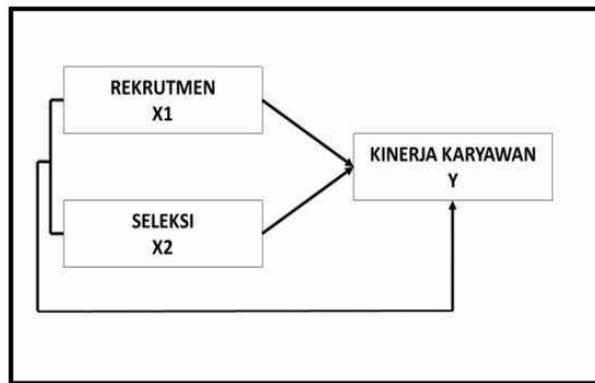


- b. *Compensatory-Approach*, sistem seleksi yang dilakukan dengan cara pelamar mengikuti seluruh testing, kemudian dihitung nilai rata-rata tes apakah mencapai standar atau tidak. Pelamar yang mencapai nilai standar dinyatakan lulus, sebaliknya dinyatakan gugur atau tidak lulus.



Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2), secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel proses rekrutmen (X1) secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel proses seleksi (X2) secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati dengan menggunakan analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (14:2015) metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, teknik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau *random sampling*, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.
- b. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengumpulkan dokumen – dokumen atau arsip – arsip perusahaan.
- c. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Margono (2010:118) menyatakan populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan.

Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PT. Sutomo Sukses Sejati sebanyak 70 orang.

Metode Analisis Data

- a. Uji Validitas
Menurut Aritonang, R (2007) Validitas suatu instrumen berkaitan dengan kemampuan instrument itu untuk mengukur atau mengungkap karakteristik dari variabel yang dimaksudkan untuk diukur. Instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sikap konsumen terhadap suatu iklan, misalnya, harus dapat menghasilkan skor sikap yang memang menunjukkan sikap konsumen terhadap iklan tersebut. Jadi, jangan sampai hasil yang diperoleh adalah skor yang menunjukkan minat konsumen terhadap iklan itu.
- b. Uji Reliabilitas
Menurut Sugiono (2005) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda.
- c. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas dan regresi linier berganda. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas.
- d. Uji Multikolinieritas
Menurut Imam Ghozali (2013:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Metode yang dapat digunakan untuk menguji terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari matrik korelasi variabel - variabel bebas. Pada matrik korelasi, jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Selain itu dapat juga dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas dari nilai *tolerance* adalah $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF adalah ≥ 10 (Imam Ghozali, 2013:106).
- e. Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Imam Ghozali, 2013:139). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser (Gujarati, 2003) yang dikutip oleh Imam Ghozali (2013:142). Pada uji Glejser, nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi Heteroskedastisitas
- f. Uji Normalitas
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009).
- g. Analisis Regresi Linear Berganda
Menurut Imam Ghozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel

independen berhubungan positif atau negatif. Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

h. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut Gujarati (2003) yang dikutip oleh Imam Ghozali (2013:97) mengemukakan bahwa jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R² negatif, maka nilai adjusted R² dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai R² = 1, maka nilai adjusted R² = 1 sedangkan jika nilai R² = 0, maka adjusted R² = (1-k)/(n-k). Jika k > 1, maka adjusted R² akan bernilai negatif.

i. Pengujian Hipotesis (Uji F dan T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana F hitung > F tabel, maka H1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Dimana Ttabel > Thitung, H0 diterima dan jika Ttabel < Thitung, maka H1 diterima, begitupun jika sig > α (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak dan jika sig < α (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas untuk Variabel Rekrutmen

Kode	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
PR1	0,712	0,000	0,30	Valid
PR2	0,508	0,000	0,30	Valid
PR3	0,510	0,000	0,30	Valid
PR4	0,712	0,000	0,30	Valid
PR5	0,790	0,000	0,30	Valid
PR6	0,698	0,000	0,30	Valid
PR7	0,699	0,000	0,30	Valid

Tabel 4.1 yakni hasil uji validitas untuk variabel rekrutmen dengan 7 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi ketujuh item pertanyaan antara 0,508 – 0,790, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan (α < 0,05) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid. Kemudian akan disajikan uji validitas untuk variabel seleksi pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Uji Validitas untuk Variabel Seleksi

Kode	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
PS1	0,511	0,000	0,30	Valid
PS2	0,540	0,000	0,30	Valid
PS3	0,561	0,000	0,30	Valid
PS4	0,739	0,000	0,30	Valid
PS5	0,634	0,000	0,30	Valid
PS6	0,661	0,000	0,30	Valid
PS7	0,699	0,000	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 4.2 yakni hasil uji validitas untuk variabel seleksi pegawai yang memiliki 7 item pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara 0,511 – 0,739, sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,30. Dan selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan (α < 0,05) sehingga dapatlah disimpulkan

bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid. Selanjutnya akan dilakukan hasil uji validitas untuk kinerja pegawai yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Pegawai

Kode	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
KK1	0,712	0,000	0,30	Valid
KK2	0,514	0,000	0,30	Valid
KK3	0,724	0,000	0,30	Valid
KK4	0,673	0,000	0,30	Valid
KK5	0,607	0,000	0,30	Valid
KK6	0,655	0,000	0,30	Valid
KK7	0,638	0,000	0,30	Valid

Berdasarkan tabel 4.3 maka diperoleh nilai korelasi dari setiap instrument penelitian yakni 0,512 – 0,724, selain itu masing-masing berkorelasi signifikan sebab memiliki nilai sig < 0,05, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dan selain itu kurang dari 0,05 berarti semua item pertanyaan dapat dikategorikan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Rekrutmen	7	0,970	0,60	Reliable/Andal
2	Seleksi	7	0,957	0,60	Reliable/Andal
3	Kinerja Pegawai	7	0,975	0,60	Reliable/Andal

Tabel 4.4 yakni hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 21 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 0,957 – 0,975. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 21 item pertanyaan yang akan digunakan semua item pertanyaan dapat dikategorikan reliabel/andal sebab memiliki cronbach's alpha diatas dari 0,60.

b. Analisis Regresi dan Korelasi

Tabel 4.5 Olahan Data Regresi dan Korelasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	382.204	130.154		2.937	.000
	Rekrutmen	.001	.330	.001	.002	.000
	Seleksi	.425	.209	.782	2.027	.000
R = 0,783					Fhit =	3,164
R ² = 0,613					Sig =	0,000

Tabel 4.5 yakni hasil olahan data regresi, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 382,204 + 0,001X_1 + 0,425X_2$$

Dari hasil persamaan regresi yang telah diuraikan di atas, maka dengan nilai koefisien X₁ = 0,001 menunjukkan bahwa rekrutmen dengan kinerja pegawai berpengaruh positif.

c. Uji Parsial

Uji Parsial Rekrutmen dengan Kinerja Pegawai

Uji parsial antara rekrutmen dengan kinerja diperoleh nilai thitung = 0,002 dan sig = 0,004. Karena nilai sig 0,004 < 0,05 dapatlah disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab nilai sig < 0,05, sehingga dapatlah dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja pegawai.

Uji Parsial Seleksi dengan Kinerja Pegawai

Dalam pengujian secara parsial yaitu antara seleksi dengan kinerja pegawai diketahui bahwa dengan nilai Thitung = 2,027 dan sig = 0,003. Karena nilai sig = 0,003 < 0,05 hal ini dapatlah dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja pegawai, alasannya dikatakan signifikan sebab nilai sig lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji parsial yang sebagaimana telah diuraikan di atas maka dapatlah dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja pegawai. Kemudian

dari hasil uji korelasi (R) diperoleh nilai korelasi 0,783, hal ini dapatlah dikatakan ada hubungan yang positif dan kuat antara rekrutmen dan seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai sebab r positif dan mendekati 1.

Hubungan Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja pegawai melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Sutomo Sukses Sejati berdampak terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja pegawai akan dapat lebih ditingkatkan.

Hubungan Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara seleksi pegawai dengan kinerja pegawai, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja pegawai sebab memiliki nilai sig < 0,05.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati, maka dalam bab ini peneliti akan mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja pegawai khususnya pada PT. Sutomo Sukses Sejati, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis terbukti.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai khususnya pada PT. Sutomo Sukses Sejati adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu, SP. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

B, Nanang., T, Jann, 2012. *Evaluation On Planning, Recruitment And Selection Of New Employeeescase Study In Bank Syariah Mualamat Indonesia. The Indonesian Journal OfBusiness Administration.* 1(10), 739-745.

<http://padriandika.blogspot.com/2014/11/v-behaviorurldefaultvmlo.html>

<http://humancapitaljournal.com/pengertian-sumber-daya-manusia/>

<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/merekrut-karyawan>

http://www.insanperforma.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=143%3Arekrutmen-karyawan-definisi-tujuan-proses-dan-sistem-rekrutmen-&catid=38%3Anews&lang

<http://forum.kompas.com/sekolah-pendidikan/288632-pengertian-seleksi-dan-cara-proses-seleksi-menurut-parahli.html>

<http://www.slideshare.net/banditznero/kuliah-7-seleksi-sdm->