

PENGARUH PELAKSANAAN SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE CABANG SENGGKANG

Asmini

Dosen STIE Lamappapoleonro Soppeng
Jurusan Manajemen, STIE Lamappapoleonro Soppeng
e-mail : kuidie@ymail.com

ABSTRAK

PT Adira Finance Cabang Sengkang dalam menyeleksi calon karyawan di dasarkan atas hubungan keluarga yang memiliki suatu jabatan didalam perusahaan tersebut, bukan berdasarkan hasil dari seleksi yang sudah didapat karena sebuah proses seleksi karyawan pada umumnya. Sehingga prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Sengkang masih dinilai rendah. Untuk mencapai misi organisasi, maka dilaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari seleksi itu sendiri yakni untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan serta skor tertinggi dalam penilaian atau pertimbangan lainnya. Upaya untuk mendapatkan calon karyawan atau pelamar itu dimulai dengan proses perekrutan atau proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar atau calon-calon karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Hasil akhir dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar, yang nantinya akan diseleksi untuk mendapat calon karyawan baru. Dengan adanya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan pada PT AdiraFinance Cabang Soppeng secara sistematis, Prestasi kerja karyawan di PT Adira Finance Cabang Soppeng dapat dikatakan tinggi.

Kata kunci: Pengaruh, Seleksi, Prestasi, Kerja, Karyawan

ABSTRACT

PT Adira Finance Sengkang Branch in selecting prospective employees based on family relationships that have a position within the company, not based on the results of the selection that has been obtained because of an employee selection process in general. So that the work performance of employees at PT. Adira Finance Branch of Sengkang is still considered low. To achieve the mission of the organization, then performed human resource management functions such as recruitment and selection process to get a skilled employee candidate and have expertise in accordance with the needs to achieve organizational goals. The purpose of the selection itself is to get skilled employees and have the expertise in accordance with the needs and the highest score in the assessment or other considerations. Attempts to get a prospective employee or applicant start with a recruitment process or process to find and attract applicants or candidates who have the ability to work in a company. The end result of the recruitment process is a set of applicants, who will be selected to get a new employee candidate. With the implementation of employee acceptance selection at PT AdiraFinance Branch Soppeng systematically, Employee performance achievement in PT Adira Finance Branch Soppeng can be said high.

Keywords: Influence, Selection, Achievement, Work, Employee.

1. PENDAHULUAN

Dalam era perdagangan bebas semua organisasi dituntut meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Dan dalam hal ini Indonesia sebagai salah satu negara berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi sebagai sebuah kesempatan bukan ancaman. Maka perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya, terutama dengan mengembangkan sumber daya manusia yang

dimiliki. Hal tersebut dilakukan untuk menghadapi persaingan yang semakin meningkat.

Persaingan disegala bidang usaha yang semakin ketat dan kompetitif membuat organisasi meningkatkan kemampuannya serta keunggulannya. Maka untuk memiliki keunggulan suatu perusahaan bergantung dari manajemen suatu perusahaan itu. Menanggapi persaingan yang ketat, organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan bersaing adalah yang memiliki sumber daya manusia yang berbasis

pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan dan keahlian. Karena kualitas barang dan jasa yang dihasilkan datang dari kecakapan manusianya.

Sebelum mendapatkan calon karyawan yang diperlukan, maka terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas dari calon karyawan serta jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu, sehingga dapat membantu dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Setiap organisasi mempunyai misi yang harus dicapai dan selanjutnya dituangkan dalam rencana jangka pendek dan panjang. Untuk mencapai misi organisasi, maka dilaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan calon karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas para calon-calon karyawannya itu sendiri atau dengan kata lain para pelamarnya.

Upaya untuk mendapatkan calon karyawan atau pelamar itu dimulai dengan proses perekrutan atau proses untuk menemukan dan menarik pelamar-pelamar atau calon-calon karyawan yang memiliki kemampuan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Hasil akhir dari proses rekrutmen adalah sekumpulan pelamar, yang nantinya akan diseleksi untuk mendapat calon karyawan baru.

Seleksi itu sendiri merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu pada suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan dari seleksi itu sendiri yakni untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan serta skor tertinggi dalam penilaian atau pertimbangan lainnya. Itu semua dilakukan semata-mata untuk mendapatkan karyawan yang siap diposisikan/mengisi dalam jabatan atau posisi tertentu.

Bagi perusahaan melakukan kegiatan penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan untuk membantu perusahaan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang berimbas nantinya kepada laba perusahaan itu sendiri. Sedangkan bagi karyawan sendiri, penilaian prestasi kerja karyawan dapat memacu atau memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang memberikan

dampak positif bagi perusahaan itu sendiri. Dan dalam hal itu karyawan mendapatkan umpan balik atas hasil kerjanya yang telah dicapai.

Ketatnya penerimaan karyawan seringkali menimbulkan permasalahan, seperti dalam pelaksanaan penerimaan calon pegawai negeri sipil dari tahun ke tahun selalu topiknya berkaitan dengan adanya calo, indikasi kecurangan, masih rendahnya transparansi dalam penerimaan, serta standar kompetensi lulusan yang tidak jelas. Sistem birokrasi yang berjalan selama ini cenderung korup berpengaruh terhadap pola rekrutmen pegawai. Calon pegawai berusaha untuk mencari celah untuk masuk dengan berbagai cara, sementara oknum dilingkungan instansi yang bersangkutan memanfaatkan kondisi tersebut. Oknum akan berusaha untuk memperdayai mangsa supaya mau memberi pelicin kepadanya. Padahal keterlibatan oknum dalam proses kelulusan seringkali tidak ada sama sekali.

Dilihat satu indikasi dimana pada PT Adira Finance Cabang Sengkang dalam menyeleksi calon karyawan di dasarkan atas hubungan keluarga yang memiliki suatu jabatan didalam perusahaan tersebut, bukan berdasarkan hasil dari seleksi yang sudah didapat karena sebuah proses seleksi karyawan pada umumnya. Sehingga prestasi kerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Sengkang masih dinilai rendah.

1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah Pelaksanaan Seleksi Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Cabang Sengkang.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. untuk menambah dan menerapkan pengetahuan teoritis yang diperoleh selama masa perkuliahan, serta membandingkan dengan aplikasi yang sesungguhnya dan menambah wawasan lebih luas mengenai pengambilan keputusan *outsourcing* perusahaan.
2. Memberikan masukan kepada manajer sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan kebijakan, terutama yang berhubungan dengan sistem seksi dan perekrutan karyawan.
3. Memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya mengenai pengaruh pelaksanaan Seleksi terhadap Prestasi

Kerja Karyawan serta memberikan kontribusi pada perkembangan teori manajemen Sumber daya Manusia dan penelitian berikutnya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen

Setiap perusahaan dalam usaha mencapai tujuan pasti dihadapkan pada kendala-kendala yang ada, oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi dalam menciptakan suatu kerjasama yang baik guna mencapai tujuannya membutuhkan suatu sistem yang disebut manajemen.

Hasibuan, (2004:2) mengemukakan bahwa :

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Terry yang dikutip Hasibuan (2004:2) :

Management is a distinct proses consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resource.

Dari pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan, yakni manajemen adalah tindakan-tindakan atau aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan sumber daya manusia ini kemudian berkembang mengikuti perkembangan organisasi, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan semakin berkembangnya teknologi maka mengakibatkan makin berkembangnya pemahaman manusia akan pentingnya aspek sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pemahaman dan perkembangan sumber daya manusia semakin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam organisasi akan memberikan keunggulan dalam bersaing. Maka setiap organisasi membuat sasaran, dan strategi dalam mencapai tujuan organisasi.

Pemahaman tentang pengertian Manajemen Sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

Hasibuan (2003:10), yang menyatakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat .

Sedangkan menurut Hañdoko (2002:4), mengemukakan bahwa : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Mangkunegara (2004:2) mengatakan : Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian-uraian mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dimana terhadap proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

2.3. Analisis Kerja

Untuk mendapatkan calon karyawan perusahaan terlebih dahulu menentukan jabatan kosong serta membuat analisis pekerjaan, dengan tujuan memperoleh keterangan, informasi serta kualifikasi yang diperlukan oleh pemegang jabatan ataupun menentukan tingkat gaji dan upah. Proses analisis pekerjaan sendiri sebenarnya merupakan proses pengumpulan data melalui berbagai pendekatan baik melalui wawancara, observasi pengamatan maupun dengan kuesioner terhadap suatu jabatan. Berikut ini penjelasan mengenai analisis pekerjaan :

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:128) Analisis pekerjaan didefinisikan sebagai suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, mencatat, dan menganalisis ruang lingkup suatu pekerjaan secara sistematis dan sistematis.

Sedangkan menurut Yoder dalam Rachmawati (2008:37) :

"Job analysis is the prosuder by which he facts with respect to each job are systematically discover

and noted. It is sometimes called job study, suggesting the care with which task, process, responsibilities and personal requirement are investigated.

Dari beberapa pengertian mengenai analisis pekerjaan (*job analysis*) dapat disimpulkan bahwa analisis pekerjaan adalah prosedur mempelajari dan mengumpulkan melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap pekerjaan untuk menentukan kualifikasi yang diperlukan dan jenis keterampilan yang dibutuhkan untuk jabatan atau pekerjaan tertentu. Hasil dari analisis pekerjaan (*job analysis*) adalah uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

2.4. Penarikan Tenaga Kerja

Proses penarikan tenaga kerja merupakan satu kegiatan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mendapatkan calon tenaga kerja untuk mengisi jabatan yang kosong. Untuk lebih jelasnya penulis akan memberikan gambaran melalui definisi-definisi tentang rekrutmen :

Menurut Flippo "dalam Wahyudi (2002:74) menyatakan bahwa : *"Recruitment is process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for jobs in the organization"*

Sedangkan menurut Simamora (2004:212) "Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Hariantja (2005:96) "Perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk di seleksi menjadi pegawai.

Berdasarkan definisi yang telah di uraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian dan memikat sejumlah calon karyawan yang berpotensi serta memiliki motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam mendapatkan calon karyawan yang diinginkan maka, berikut ini merupakan langkah-langkah perekrutan yang dikemukakan oleh Hariandja (2005:105-107).

2.5. Seleksi

Seleksi merupakan proses yang dibutuhkan perusahaan untuk memutuskan pegawai yang tepat dari beberapa calon pegawai. Proses seleksi dilakukan setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seleksi pegawai merupakan salah satu bagian

yang penting dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia dalam mencari pegawai. Pentingnya seleksi mengakibatkan kegiatan tersebut harus dilakukan secara tepat dan benar.

2.6. Prestasi Kerja

Keberhasilan suatu perusahaan hanya dapat tercapai dengan usaha dan kualitas karyawannya. Usaha-usaha yang dilakukan antara lain adalah meningkatkan kualitas karyawan yang dimiliki untuk melihat prestasi kerjanya. Berikut definisi dari prestasi kerja:

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:235) : "Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004:67) : "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2003:94) : "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa definisi maka dapat diambil kesimpulan prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan, maka dilakukan penilaian prestasi kerja."

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:2) penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan metode deskriptif, dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor lain. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survey.

3.2. Definisi Operasional

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah disajikan sebelumnya, maka penulis membedakan objek penelitian ke dalam dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (*independent variable*) Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel *dependent*. Dalam penelitian ini, ditunjukkan oleh pelaksanaan seleksi yang ada yang dilambangkan dengan variabel X.
2. Variabel Tidak Bebas (*dependen variable*) Variabel tidak bebas adalah variabel yang dipengaruhi variabel *independent* yang ditunjukkan melalui prestasi kerja yang dilambangkan dengan variabel Y.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Adira Fianance Cabang Sengkang yakni berjumlah 105 orang karyawan. Jumlah Karyawan Bagian SDM :

1. Karyawan tetap : 81 orang
2. Karyawan honor : 24 orang

Dari jumlah populasi (N), maka ukuran sampel yang harus diambil berdasarkan rumus *Slovin* menurut Husein Umar (2002;141) :

$$n = \frac{N}{(1 - Ne^2)}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel minimum

N = ukuran populasi

Berdasarkan rumus diatas, maka ukuran sampel minimal dalam penelitian ini diperoleh ukuran sampel (n) minimal sebesar 50 orang karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka digunakan metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai sistem seleksi yang diterapkan pada PT. Adira Finance Cabang Soppeng.

b. Interview

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara dan tanya jawab secara langsung dengan beberapa bagian yang terkait dan sejumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

3.5. Teknik Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan atau menguraikan penerapan seleksi terhadap prestasi kerja melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh Seleksi terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan menggunakan persamaan regresi yang dikutip dari Iqbal (2002 : 250) dengan rumus :

$$Y = a + b (X)$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X = Pelaksanaan Seleksi

a dan b = Koefisien regresi

3. Pengujian hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan oleh penulis dimana hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.

Rumus :

$$t = \frac{r (n - 2)}{(1 - r^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah data

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis:

a. Menentukan :

Ho : r \leq 0, pelaksanaan seleksi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adira Finance Cabang Sengkang.

Ha : r > 0, pelaksanaan seleksi tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adira Finance Cabang Sengkang.

- b. Menentukan taraf signifikansi : Dalam masalah ini interval keyakinan digunakan 95% sehingga tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05.
- c. Melalui nilai df dan taraf signifikansi diperoleh nilai t melalui tabel dan keputusan yang akan diambil adalah: H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh antara pelaksanaan seleksi terhadap prestasi kerja. H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh antara pelaksanaan seleksi terhadap prestasi kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

- a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	N	%
Pria	34	68
Wanita	16	32
Jumlah	50	100

Berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari kuesioner yang ada, maka diketahui bahwa 68,00% merupakan responden pria dan 32,00% adalah responden wanita.

- b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.

	N	Persentase
20-30 tahun	11	22
31-40 tahun	22	44
Lebih dari 40 tahun	17	34
Jumlah	50	100%

pada tabel di atas menunjukkan usia responden lebih banyak yang berusia antara 18-25 tahun sebesar 44,00% dari seluruh responden, sedangkan responden usia antara 26-35 tahun sebesar 28,00%, kemudian kelompok usia antara 36-45 tahun sebesar 20,00% dan yang berusia 46-55 tahun hanya 8,00% dari keseluruhan responden kemudian usia lebih dari 55 tahun sebanyak 0%.

- c. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

	N	%
SMA	8	16%
Diploma	14	28%
Strata 1	28	56%
Jumlah	50	100%

Dari data mengenai tingkat pendidikan responden dari PT. Adira Finance Cabang Sengkang terlihat bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir Strata Satu yaitu sebesar 56,00% sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMA hanya sebesar 16,00% sedangkan tingkat Diploma sebesar 28,00%.

4.2. Analisis Validitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan valid, nilai koefisien validitas lebih besar dari 0,207, dengan demikian dapat digunakan sebagai instrumen dalam mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji Validitas

	R. hirang	R. table	Keterangan
01	0,799	0,207	Valid
02	0,818	0,207	Valid
03	0,786	0,207	Valid
04	0,828	0,207	Valid
05	0,770	0,207	Valid
06	0,786	0,207	Valid
07	0,791	0,207	Valid
08	0,768	0,207	Valid
09	0,902	0,207	Valid
10	0,758	0,207	Valid
11	0,623	0,207	Valid
12	0,652	0,207	Valid
13	0,652	0,207	Valid
14	0,694	0,207	Valid
15	0,714	0,207	Valid
16	0,595	0,207	Valid
17	0,758	0,207	Valid
18	0,761	0,207	Valid

4.3. Uji Reabilitas

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan SPSS, langkah yang ditempuh yaitu sama dengan langkah pengujian validitas. Karena output keduanya bersamaan muncul. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Berikut ini adalah

hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 5. Uji Reabilitas Variabel Seleksi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,949	,950	10

4.4. Uji Regresi Linier

Tabel 6. Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1. (Constant)	1,491	,722	2,029	,061
PERFORMA	,586	,413	1,491	,061

Berdasarkan tabel diatas didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,491 + 0.586X$$

Dari persamaan diatas diketahui bahwa konstanta sebesar 1.491 menyatakan bahwa jika seleksi sama dengan 0, maka prestasi kerja karyawan senilai 1,491%. Nilai koefisien regresi dari seleksi sebesar 0.586 yang artinya bahwa apabila pelaksanaan seleksi dilaksanakan dengan lebih baik lagi, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.586%

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan yang dilaksanakan oleh pada PT AdiraFinance Cabang Soppeng, meliputi tahap-tahap pembukaan lowongan kerja, pengisian blanko lamaran, seleksi surat-surat lamaran, pemeriksaan referensi, panggilan tes wawancara, wawancara pendahuluan, penerimaan, tes psikologi (*Psychological Test*), Tes Kesehatan, Tes kesehatan, Wawancara akhir oleh atasan langsung dan memutuskan diterima atau ditolak. Sedangkan tanggapan responden bahwa seleksi yang dilakukan oleh PT Adira Finance Cabang Soppeng dapat dikatakan baik.

2. Prestasi kerja karyawan di PT Adira Finance Cabang Soppeng dapat dikatakan tinggi. Walaupun demikian masih ada beberapa faktor yang perlu ditingkatkan kembali karena memiliki nilai di bawah rata-rata.
3. Pengaruh seleksi dengan prestasi kerja pada PT. Adira Finance bahwa apabila pelaksanaan seleksi dilaksanakan dengan lebih baik lagi, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dari perhitungan statistik uji t thitung lebih besar dari ttabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara seleksi terhadap prestasi kerja karyawan. Maka Jika seleksi dilaksanakan secara tepat, maka prestasi kerja karyawan akan tinggi dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, Soebagio, Drs., M.Ed., 2002, *Manajemen Pelatihan*, Ardadizya Jaya.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, cetakan kedua belas, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Drs., dan Drs. Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs., M.Si., Psi., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, cetakan ketiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., Drs., M.Si., Psi., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*, cetakan ketiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono, Drs., 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah, 2003,

Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sudjana, Prof., DR., M.A., M.Sc., 2000, *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga II*, Edisi Baru, Bandung: Tarsito

Werther b, William And Keith Davis, 1996, *Human Resources And Personel Management*, Mc Graw Hill, Singapore