

**PENGARUH SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk
CABANG SIGLI KABUPATEN PIDIE**

Boihaki⁽¹⁾

Dedi Musliadi⁽²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Jabal Ghafur)

[Boihakipidie@gmail.com^{\(1\)}](mailto:Boihakipidie@gmail.com)

[dedi66045@gmail.com^{\(2\)}](mailto:dedi66045@gmail.com)

Abstrak

Sampel dalam penelitian ini 54 orang karyawan, data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dan analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 78,9% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor seleksi (X_1), dan faktor rekrutmen karyawan (X_2), dengan kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 62,2% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baiknya dilaksanakan seleksi maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan sebesar 62,2% berpengaruh secara signifikan ($\text{sig. } 0,057$) terhadap kinerja karyawan, sedangkan selebihnya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini

Kata Kunci: Seleksi, Rekrutmen Karyawan dan Kinerja Karyawan

Abstract

The sample in this study was 54 employees, data were collected using a questionnaire, data analysis used multiple linear regression. The results of the research and data analysis obtained a correlation coefficient (R) of 78.9%, which means that there is a relationship between the selection factor (X_1) and the employee recruitment factor (X_2) and employee performance (Y). The coefficient of determination (R^2) is 62.2% which means that there is a significant influence between the selection and recruitment factors of employees and employee performance. Thus it can be explained that the better the selection is carried out, the more it will affect employee performance. The effect of employee selection and recruitment of 62.2% has a significant effect ($\text{sig. } 0.057$) on employee performance, while the remaining 37.8% is influenced by other factors beyond the expectation of this equation.

Keywords: Selection, Employee Recruitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Peneliti menyimpulkan bahwa Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai persyaratan kerja untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi. Setelah kegiatan seleksi karyawan dilakukan maka organisasi memberikan bimbingan kepada karyawan, dapat dilakukan melalui penganalisaan saat melakukan rekrutmen karyawan dengan baik dan tepat sesuai dengan yang diharapkan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie yang bergerak dibidang jasa perbankan, hal ini erat hubungannya dengan seleksi dan rekrutmen karyawan sehingga karyawan digunakan dapat memberikan manfaat yang terbaik untuk kemajuan organisasi. Melalui seleksi dan rekrutmen karyawan maka organisasi dengan mudah memposisikan karyawan yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sehingga dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu manajemen dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Sasaran pelayanan bimbingan kepada karyawan, baik secara perorangan maupun kelompok yang menjadi sasaran pelayanan pada umumnya adalah perkembangan dan perilaku individu, namun secara lebih nyata dan langsung adalah sikap dan tingkah lakunya yang dipengaruhi oleh aspek-aspek kepribadian dan kondisi sendiri, serta kondisi lingkungannya, sikap dan tingkah laku dalam perkembangan kehidupan

manusia, mendorong perumusan prinsip-prinsip dalam bimbingan kerja.

Namun demikian permasalahan yang terjadi selama ini kegiatan seleksi yang dilakukan belum menerapkan prosedur yang jelas. Padahal seleksi karyawan adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan berkompeten yang akan dioutputkan serta mengerjakan semua pekerjaan dalam perusahaan. Selain kegiatan seleksi, maka rekrutmen karyawan merupakan yang faktor penting dilakukan. Pada tahap rekrutmen, semua calon karyawan dimotivasi dan didorong untuk datang melamar, semakin banyak semakin baik sehingga menghasilkan kumpulan data pelamar. Bisa jadi satu posisi lowongan yang diperlukan oleh suatu perusahaan akan mendapatkan seratus orang yang datang melamar. Namun demikian kegiatan rekrutmen karyawan belum dilakukan dengan prosedur yang tepat sehingga organisasi sulit untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

STUDI KEPUSTAKAAN

Menurut Hardian (2009:110) Seleksi adalah suatu proses untuk memilih pelamar untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan oleh organisasi. Handoko (2011:67) Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Menurut Zainal (2011:56) seleksi karyawan penting karena tiga alasan yaitu kinerja, biaya dan implikasi yang sah dan pengangkatan yang sembrono. Kegiatan seleksi karyawan merupakan tahap yang sangat penting dalam merekrut manajemen sumber daya manusia, dengan memilih dan mendapatkan kandidat yang terbaik untuk mengisi posisi

lowong dan melakukan pekerjaan yang dibutuhkan, organisasi akan mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkualitas baik. Abdurrahmat (2011:92) pendaftaran tenaga kerja, seleksi dan penempatan merupakan proses yang diisyaratkan, sehingga diharapkan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan yang dipangkunya, dari pekerja atau tenaga kerja yang memenuhi syarat.

Rekrutmen dan Seleksi merupakan dua tahapan yang berbeda. Pada tahap rekrutmen, semua calon kandidat dimotivasi dan didorong untuk datang melamar, semakin banyak semakin baik sehingga menghasilkan kumpulan data pelamar. Bisa jadi satu posisi lowong yang diperlukan oleh suatu perusahaan akan mendapatkan seratus orang yang datang melamar.

Menurut Henry (2012:212) Rekrutmen (*Recruitment*) 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 Sudrajat (2011:181) rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Menurut Handoko (2011:69) penilaian (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan pada calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Menurut Wibowo (2011:14) kinerja individu, tim atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan. Menurut Edwin (2009:211) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai

oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mondy (2009:257) menjelaskan penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja merupakan salah satu unsur manajemen kinerja. Menurut Robianto (2009:223) kinerja adalah keluaran fisik dari kegiatan secara produktif. Kinerja adalah tingkat keefektifan dan manajemen di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk perkembangan organisasi. Gibson (2009:82) kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kinerja seseorang terkait dengan keberhasilannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kusdyah (2013:123) evaluasi kinerja merupakan evaluasi formal terhadap prestasi karyawan. Menurut Simanjuntak (2009:112) evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada pekerja. Selanjutnya Desler (2009:211) evaluasi kinerja atau yang dapat pula disebut penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi dan pengawas. Dari pernyataan tersebut jelaslah bahwa evaluasi kinerja sekarang ini merupakan keharusan, dan sudah terus-menerus dilakukan, terutama dengan melibatkan para pelanggan.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah dugaan sementara yang harus dibuktikan, dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diduga, ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie. Objek penelitian ini tentang seleksi karyawan dan rekrutmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Jemmy (2009:43) populasi adalah sekelompok orang, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi adalah lingkup yang akan dijadikan penelitian. Jadi dalam suatu penelitian, populasi harus ditentukan terlebih dahulu karena sebagai dasar dalam menentukan sampel. Jadi populasi adalah obyek penelitian dengan batas-batas persoalan yang sudah cukup jelas. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2011:102). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie berjumlah 54 orang.

Sampel menurut Arikunto, (2011:149), jika populasi di bawah 100 maka diambil seluruhnya untuk dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini seluruh populasi dilibatkan ke dalam sampel. Dengan demikian sampel penelitian berjumlah 54 orang karyawan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data sebagaimana yang diperlukan, maka dilakukan serangkaian penelitian dengan cara:

a. Observasi

Penulis akan melakukan pengamatan atau observasi langsung pada objek penelitian yaitu dengan mengamati dan melihat keadaan kegiatan kerja yang dilakukan pada PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie.

b. Angket

Untuk mendapatkan keterangan lebih lanjut maka peneliti menyusun sejumlah anngket untuk dibagi-bagikan kepada responden yang berisikan tentang pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie.

c. Dokumentasi, adalah data-data yang sudah diinventarisasi pada objek penelitian, yaitu tentang latar belakang karyawan serta tugas-tugas kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie.

4. Teknik Analisis Data

Data-data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan rumus regresi Liner Berganda (Sudjana, 2011:140) yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Seleksi

X₂ = Rekrutmen Karyawan

a, b = Parameter

e = Standar error

Uji hipotesis ini adalah membandingkan nilai t_{-tabel} pada daftar distribusi, dengan derajat kebebasan (dk-2), dengan $\alpha = 0,05$ atau taraf signifikan 5%. Dengan ketentuan:

- Jika nilai t_{-hitung} diperoleh $\geq t_{-tabel}$ maka hipotesis H_a diterima, Hipotesis H_o ditolak.

- Jika nilai t_{-hitung} diperoleh $< t_{-tabel}$ maka hipotesis H_a ditolak, Hipotesis H_o diterima.

Derajat kebebasan digunakan untuk memperoleh nilai t-tabel yaitu Dk-n.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dirumuskan diterima atau ditolak, maka harga t_{-hitung} dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha =$

0,05) dengan kriteria sebagai berikut: “hipotesis nol (H_0) diterima jika $t(1-1/2n \alpha) < t(1-1/2 \alpha)$ dimana derajat kebebasan yang digunakan adalah $dk = (N-2)$ dalam hal ini harga H_0 ditolak.

5. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba instrumen penelitian merupakan tahap penting dalam proses pelaksanaan sebuah penelitian. Penelitian menggunakan kuesioner sebagai instrumen. Dengan uji coba instrumen penelitian akan diperoleh hasil berupa tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkap data atau informasi dari variabel yang diukur. Teknik pengujian validitas data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson dengan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai total *pearson correlation* $> 0,3$ atau probabilitas kurang dari 0,5 maka item tersebut *valid* (Arikunto, 2011:146). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel” Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Correlation Product Moment*. Rumus uji validitas.

b. Uji Realibilitas (Uji Keandalan)

Menurut Arikunto (2011:149) realibilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan

konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan kepada orang yang berbeda dan waktu yang berbeda pula.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,06$ (Arikunto, 2011:152). Uji reliabilitas diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 19.

7. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita, (Haryadi, 2011:53). Uji normalitas dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan statistik. Histogram memperlihatkan distribusi frekuensi dari data yang diamati. Statistik digunakan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal ataukah tidak, yang dinyatakan dalam:

$$JB = (n - k)/6. [S^2 + 1/4 (K - 3)^2]$$

Di mana n adalah jumlah observasi; k sama dengan nol untuk suatu data biasa dan jumlah koefisien pada saat meneliti residual dari suatu persamaan; $S = skewness$, dan $K = kurtosis$. Dalam hipotesis nol yang menyatakan residual berdistribusi normal, statistik secara asimtotis merupakan distribusi Chi-Square dengan derajat kebebasan 2, atau probabilitasnya sekitar 0.6781 Semakin kecil nilai probabilitas statistik (mendekati 0.000), kita dapat menolak hipotesis bah

Uji Heterokedastisitas

Uji *Heterokedastisitas* bertujuan untuk

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya *heterokedastisitas* dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot regresi*. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sedangkan uji *heterokedastisitas* dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan *scatterplot regresi*, (Haryadi, 2011:78).

Analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik dengan melihat gambaran fenomena yang terjadi, apabila uji ini dinyatakan valid dan andal barulah dilakukan pengujian statistik.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linier yang sempurna (mendekati kesempurnaan) antara beberapa atau semua variabel bebas. Uji *Multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Cara mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan mengamati nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila hubungan antara semua atau beberapa variabel penjelas sangat erat berarti terjadi Multikolinearitas, akibatnya variabel penaksir cenderung menjadi terlalu besar, (Haryadi, 2011:90).

6. Uji Hipotesis

Data-data yang sudah terkumpul dibuat dalam bentuk tabel dan membuat rancangan matrik, sehingga data dianalisis lebih mudah dan juga menghitung skore jawaban dari kuesioner sesuai dengan sistematika pengolahan data.

1. Uji Simultan (uji F)

Hasil analisis regresi linear akan menunjukkan besarnya pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependen, maka untuk membuktikan pengaruh (variabel independen) terhadap (variabel dependen) dapat dilakukan dengan menggunakan uji F, dengan ketentuan apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan ($Sig F < Sig (\alpha = 0,05)$) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Demikian pula sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan ($Sig F > Sig (\alpha = 0,05)$) maka menerima H_0 dan menolak H_a .

2. Uji Parsial (uji t)

Pengujian secara parsial (uji t) dimaksudkan untuk membuktikan pengaruh (variabel independen) secara parsial terhadap (variabel dependen) dimana bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan ($Sig t < Sig (\alpha = 0,05)$) maka menerima H_0 dan Menolak H_a .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Gambaran terhadap responden di daerah penelitian yang penulis teliti pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sigli Kabupaten Pidie, memiliki karyawan sejumlah 54 orang. Karakteristik responden digambarkan dari jenis kelamin responden, umur, berapa lama sudah bekerja dan tingkat pendidikan. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden disajikan pada tabel 4.1 berikut ini.

Tabel Karakteristik Responden

No.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	46,3
	Perempuan	29	53,7
2	Umur		
	20-25 tahun	10	18,5
	30-35 tahun	23	42,6

	40-45 tahun	14	25,9
	> 50 tahun	7	13,0
3	Lamanya bekerja		
	<5 tahun	12	22,2
	6-10 tahun	26	48,1
	>15 tahun	16	29,6
4	Tingkat Pendidikan		
	SMA	1	1,9
	D.III	11	20,4
	Strata 1 (S1)	38	70,4
	Strata 2 (S2)	4	7,4
	Jumlah	54	100

Sumber: Hasil Penelitian (2019).

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, karakteristik berdasarkan jenis kelamin di daerah penelitian. Jenis kelamin laki-laki sebesar 46,3% dan jenis kelamin perempuan adalah sebesar 53,7%.

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat bahwa, umur responden antara 20 tahun sampai dengan 25 tahun adalah 18,5%, umur responden antara 30 tahun sampai dengan 35 tahun sebesar 42,6%, responden yang berumur 40 tahun sampai dengan 45 tahun adalah 25,9% dan responden yang umurnya di atas 50 tahun adalah 13,0%. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja, sebesar 22,2% responden dengan masa kerja di bawah 5 tahun, masa kerja responden antara 6 tahun sampai 10 tahun adalah 48,1%, responden dengan masa kerjanya dan masa kerja di atas 15 tahun adalah 29,6%.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Sebesar 1,9% responden menamatkan pendidikan SMA/ sederajat, 20,4% responden menamatkan pendidikannya D.III, sedangkan tingkat pendidikan responden jenjang Strata S1 adalah 70,4%, responden yang jenjang pendidikan strata S2 adalah 7,4%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan secara statistik, dengan menggunakan uji *pearson Product-Moment Coefisien of Correlation* dengan bantuan perangkat program *Statistic Pagcket Social Saince (SPSS)*. Nilai korelasi hasil perhitungan SPSS yang diperoleh dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment*. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini.

Tabel Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Varia bel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis	Ket
X1.1	X1	.698	211	Valid
X1.2		.712	211	Valid
X1.3		.801	211	Valid
X1.4		.710	211	Valid
X1.5		.797	211	Valid
X2.1	X2	.818	211	Valid
X2.2		.683	211	Valid
X2.3		.811	211	Valid
X2.4		.742	211	Valid
X2.5		.733	211	Valid
Y1	Y	.762	211	Valid
Y2		.748	211	Valid
Y3		.751	211	Valid
Y4		.767	211	Valid
Y5		.628	211	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 211, dan variabel ini dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tujuan uji realibilitas adalah untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau mempunyai kehandalan apabila jawaban responden

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dan dapat menunjukkan hasil yang sama jika dilakukan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berbeda pula. Untuk menilai keandalan kuesioner yang digunakan, maka digunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha*, yang lazim digunakan oleh pengujian kuesioner guna melihat koefisien yang dapat diterima di atas 0,50 dan koefisien minimum yang dapat diterima di atas 0,60. Uji realibilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat keandalan telah memenuhi persyaratan yaitu sebagaimana terlihat pada tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

No. Dan variabel	variabel	Nilai Alpha	Ket
Seleksi (X1)	5	.798	Handal
Rekrutmen Karyawan (X2)	5	.812	Handal

Kinerja Karyawan (Y)	5	.784	Handal
----------------------	---	------	--------

Dari uji di atas dapat dilihat bahwa, apabila alpha untuk masing-masing variabel yaitu diferensiasi seleksi (X1) dengan nilai alpha 0,798 persen, variabel rekrutmen karyawan (X2) nilai alpha 0,812 persen, dan kinerja karyawan (Y) di peroleh alpha 0,784 persen. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran keandalan memenuhi salah satu persyaratan baik, karena nilai alpha melebihi 60%.

Analisis regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data regresi linier berganda sebagaimana terlihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel Hasil Regression Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.588	1.740		2.062	.044
1 Seleksi	.348	.124	.364	2.794	.007
Rekrutmen Karyawan	.452	.123	.478	3.668	.001

Dari data-data pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 3.588 + 0.348 X_1 + 0.452 X_2$

Nilai konstanta sebesar 3.588 artinya jika variabel seleksi (X₁) meningkat sebesar 3.588 persen maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,348 persen, sedangkan rekrutmen karyawan (X₂)

diasumsikan tetap. Selanjutnya jika rekrutmen karyawan (X₂) meningkat sebesar 3.588 persen saja, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,452 persen dengan asumsi variabel seleksai (X₁) dianggap tetap. Selanjutnya nilai koefisien korelasi dan nilai koefisien determinasi sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel Collinearity Statistics

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.789 ^a	.622	.607	2.075	.622	41.938	2	51	.000

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,789 atau 78,9% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor seleksi (X₁),

dan faktor rekrutmen karyawan (X₂), dengan kinerja karyawan (Y). Semakin tingginya nilai yang diperoleh maka

semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, artinya semakin erat pula hubungan antara seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan nilai sebesar 78,9%.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,622 atau 62,2% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baiknya dilaksanakan seleksi maka semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan

sebesar 62,2% berpengaruh secara signifikan (sig. 0,044) terhadap kinerja karyawan, sedangkan selebihnya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini.

Pembuktian Hipotesis

a. Uji T

Uji T adalah untuk mengalisis hipotesis secara parsial. Sebagaimana hipotesis yang telah ditetapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Pembuktian hipotesis dengan uji-T secara partial yang dilakukan.

Tabel Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.588	1.840		2.062	.044
1 Seleksi	.348	.124	.364	2.794	.007
Rekrutmen Karyawan	.452	.123	.478	3.668	.001

Untuk variabel seleksi (X_1) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,794 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,675. Untuk variabel rekrutmen karyawan (X_2) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 3,668 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,675. Untuk variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.062 dan T_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% sebesar 1,675. Dengan kata lain $T_{hitung} > T_{tabel}$. Ini berarti secara parsial variabel seleksi dan rekrutmen karyawan ada pengaruh yang signifikan antara variabel faktor seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja karyawan, hipotesis H_a dan menolak H_o , karena diperoleh T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} .

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji hipotesis secara serempak atau secara simultan. Dalam penelitian ini diperoleh F_{hitung} sebesar 41.938 dan F_{tabel} pada tingkat

kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2.39 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o . Artinya ada pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

- Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai, baik secara perorangan maupun secara kelompok. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor seleksi dan rekrutmen karyawan.
- Hasil penelitian dan analisis data diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 78,9% dapat memberikan pengertian ada hubungan antara faktor seleksi (X_1), dan faktor rekrutmen karyawan (X_2), dengan kinerja

- karyawan (Y). Semakin tingginya nilai yang diperoleh maka semakin erat pula hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, artinya semakin erat pula hubungan antara seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dengan nilai sebesar 78,9%.
- c. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 62,2% dapat memberikan pengertian ada pengaruh yang signifikan antara faktor seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baiknya dilaksanakan seleksi maka semakin berpengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan sebesar 62,2% berpengaruh secara signifikan (sig. 0,057) terhadap kinerja karyawan, sedangkan selebihnya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dugaan persamaan ini.
 - d. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel faktor seleksi dan rekrutmen karyawan dengan kinerja karyawan, hipotesis H_a dan menolak H_o , karena diperoleh T-hitung lebih besar dari T-tabel.
 - e. Uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 41.938 dan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 05% diperoleh sebesar 2.39 (tabel F). Berdasarkan hasil uji F tersebut maka keputusan penelitian ini diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dengan demikian secara simultan, hasil penelitian ini dapat diambil keputusan dengan menerima hipotesis H_a dan Menolak hipotesis H_o . Artinya ada pengaruh seleksi dan rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathani (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Arikunto, Suharsimi (2011). *Prosedur Penelitian dan Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiarta (2015). *Analisis pengaruh seleksi dan prosedur terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Langkat*. Medan: Skripsi FE-USU.
- Edwin, Plippo (2009). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Demawan, W (2011). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Desler (2008). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Pustaka Nasional
- Farida D. (2009). *Pengantar Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Gunung Agung.
- Faustino (2010). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Erlangga.
- Gunawan. (2014). *Pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang)*. Skripsi, FE Universitas Brawijaya Malang.
- Jackson (2009). *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Jasnita (2015). *Pengaruh Seleksi pegawai dan rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Sumatera Utara*. Medan: Skripsi FE-USU.

- Jemmy Rumengan (2009). *Metodologi Penelitian dengan menggunakan SPSS*, Jakarta: Cipta Pustaka.
- Gibson (2009). *Efektivitas dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Erlangga.
- Hardian (2009). *Manajemen Perkantoran*, Jakarta: Erlangga.
- Haryadi, S. (2011). *SPSS vs Lisrel*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani, T, (2011), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, Simomara (2012). *Pengembangan karir*, Jakarta: Erlangga.
- Manullang (2013), *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Erlangga,
- Muchdarsyah (2012). *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mondy (2009). *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gelora Aksara, Pratama.
- Robianto (2009). *Pengukuran Efektifitas Kerja*, Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins, Stephen P (2011). *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Jakarta: Gramedia, Jakarta.
- Siagian, S.P (2010). *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedua, Jakarta: Erlangga.
- Simamora (2010). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Simanjuntak (2009). *Manajemen personalialia*, Jakarta: Gunung Agung
- Sudjana, (2006). *Dasar-dasar Statistika*, Jakarta: Erlangga.
- Sudrajat (2011). *Ekonmetrika*, Jakarta: Erlangga.
- Suganda (2012). *Administrasi Perusahaan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penulisan Karya Ilmiah*, Edisi Kedua, Jakarta, Erlangga.
- Suparman (2011). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supranto, (2006). *Pengukuran Tingkat Kepuasan*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Surtina (2012). *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Gramedia Grafika.
- Surya, Dharma (2010), *Manajemen Kinerja, Filsafat Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutarmi (2010). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gramedia Grafika.