

**ANALISIS PROSES REKRUITMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BARU DI PT. TRIMEGA JAYASA
UTAMA-BANDA ACEH**

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi syarat
guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh:

Muhammad Zulmi

NPM: 1602120126



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD ZULMI
NPM : 1602120126

Dengan judul:

**ANALISIS PROSES REKRUITMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BARU DI PT TRIMEGA JAYASA UTAMA-BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Febyolla Preslawati, SE, MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 10 September 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD ZULMI
NPM : 1602120126

Dengan judul:

**ANALISIS PROSES REKRUITMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BARU DI PT TRIMEGA JAYASA UTAMA-BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 17 Juli 2021

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M. Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE, M. Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Febvolla Presnawati, SE, MM
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota

Yustaidar Yusuf, SE, M. Si
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE, M. Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 10 September 2021

Yang Menyatakan



Muhammad Zulmi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Zulmi
NPM : 1602120126
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

ANALISIS PROSES REKRUITMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BARU DI PT TRIMEGA JAYASA UTAMA-BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 10 September 2021

Yang Menyatakan,

Muhammad Zulmi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah sehingga skripsi berjudul “**Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Baru di PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh**” ini dapat diselesaikan. Salam dan shalawat semoga senantiasa dilimpahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa manusia dari alam kegelapan menuju alam yang penuh ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Aslam Nur, MA, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.SI, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Suryani Murad, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Febyolla Presilawati, SE. MM. Dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak pelajaran dan masukan selama skripsi berlangsung.
5. Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si. sebagai dosen pembimbing kedua yang telah membantu dalam penyusunan penyelesaian skripsi.
6. Bapak Amirruddin dan Ibu Supiani, selaku orang tua penulis yang telah mendukung, memberikan do’a, motivasi dan pengorbanan baik secara moril maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.

7. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah berjuang selama ini. Terimakasih atas dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki. Kritikan dan saran yang sifatnya konstruktif sangat diharapkan dari semua pihak, demi penyempurnaan proposal ini di masa mendatang.

Banda Aceh, Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACK	ix
 BAB I	
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis.....	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	5
 BAB II PEMBAHASAN	6
2.1 Kinerja Karyawan.....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
2.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan	7
2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	9
2.2 Rekrutmen	14
2.2.1 Pengertian Rekrutmen	14
2.2.2 Faktor-Faktor Rekrutmen	17
2.2.3 Indikator-Indikator Rekrutmen.....	18
2.3 Seleksi Karyawan	22
2.3.1 Pengertian Seleksi Karyawan	22
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Seleksi Karyawan.....	24
2.3.3 Indikator-Indikator Seleksi Karyawan.....	26
2.4 Penelitian Sebelumnya	29
2.5 Hubungan antar Variabel.....	35
2.6 Kerangka Penelitian.....	36
2.7 Hipotesis Penelitian	37
 BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Desain Penelitian	38
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	38
3.1.2 Jenis Penelitian	38
3.1.3 Horizon Waktu	39

3.1.4 Unit Analisis	39
3.1.5 Skala Pengukuran	40
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.3 Teknik Pengumpulan Data	42
3.4 Definisi Operasional Variabel	42
3.5 Uji Validitas dan Reabilitas	43
3.5.1 Uji Validitas	43
3.5.2 Uji Reabilitas	44
3.6 Uji Asumsi Klasik	45
3.6.1 Uji Normalitas	45
3.6.2 Uji Multikolinearitas.....	45
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	45
3.7 Metode Analisis Data	46
3.8 Pengujian Hipotesis	47
3.8.1 Uji Simultan.....	47
3.8.2 Uji Parsial	47
3.8.3 Koefisien Determinasi	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Sejarah Perusahaan	49
4.1.2 Karakteristik Responden.....	49
4.1.3 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	51
4.1.3.1 Variabel Rekrutmen Karyawan.....	51
4.1.3.2 Variabel Seleksi Karyawan	53
4.1.3.3 Variabel Kinerja Karyawan.....	56
4.2 Analisis Data.....	58
4.2.1 Uji Validitas dan Reabilitas.....	58
4.2.2 Analisis Pengujian Asumsi Klasik	61
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	61
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas	62
4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.3 Pembuktian Hipotesis	66
4.3.1 Uji t.....	66
4.3.2 Uji f.....	67
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi	68
BAB V	
PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan.....	69
5.2 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.5 Variabel Rekrutmen Karyawan.....	51
Tabel 4.6 Variabel Seleksi Karyawan	53
Tabel 4.7 Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.9 Reliabilitas Variabel Penelitian.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov.....	61
Tabel 4.11 Nilai VIF Variabel Bebas.....	62
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji t.....	66
Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji F.....	67
Tabel 4.15 Hasil UJI Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4.1 Plot Uji Normalitas.....	62
Gambar 4.2 Grafik Uji Heteroksiditas	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kuosioner Penelitian	73
Lampiran 2 : Tabulasi Data.....	77
Lampiran 3 : Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	78
Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	84
Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	87
Lampiran 6 : Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	90
Lampiran 7 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	91
Lampiran 8 : Daftar Nilai r Tabel	94
Lampiran 9 : Daftar Nilai F Tabel	95
Lampiran 10 : Daftar Nilai t Tabel.....	97

**ANALISIS PROSES REKRUITMEN DAN SELEKSI TERHADAP
PENERIMAAN KINERJA KARYAWAN PT. TRIMEGA**

JAYASA UTAMA BANDA ACEH

MUHAMMAD ZULMI

NPM: 1602120126

Pembimbing I : Febyolla Presilawati, SE, MM

Pembimbing 2 : Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Data dalam penelitian dikumpulkan melalui pembagian kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil analisis data diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 0.128 + 0.589X_1 + 0.452X_2$. Variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trimega Jayasa Utama, dengan nilai t_{hitung} 5.445 dan signifikansi 0.000. Variabel Seleksi Karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trimega Jayasa Utama dengan nilai t_{hitung} 3.847 dan signifikansi 0.000. Variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) dan Seleksi Karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimega Jayasa Utama, dengan nilai F_{hitung} 28.463 dan signifikansi 0.000. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 60.6% yang berarti bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan seleksi karyawan sebesar 60.6 persen sedangkan selebihnya yaitu sebesar 39.4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut pihak manajemen perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan profesionalitas dalam proses rekrutmen karyawan baru dan pihak perusahaan sebaiknya menerima tenaga kerja yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : *Rekrutmen, Seleksi, Kinerja, Karyawan*

**ANALYSIS OF RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS ON
ACCEPTANCE OF EMPLOYEES PERFORMANCE PT. TRIMEGA**

BANDA ACEH MAIN SERVICES

MUHAMMAD ZULMI

NPM: 1602120126

Pembimbing I : Febyolla Presilawati, SE, MM

Pembimbing 2 : Yuslaidar Yusuf, SE, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of the recruitment process and employee selection on the performance of employees of PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh. The number of samples in this study were 40 respondents. The data in the study were collected through the distribution of questionnaires, interviews, and literature studies. Data analysis to determine the effect of independent variables on the dependent variable used multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test, F test, and coefficient of determination. The results of data analysis obtained multiple linear regression equation model as follows: $Y = 0.128 + 0.589X_1 + 0.452X_2$. Employee Recruitment Variable (X_1) partially has a significant effect on Employee Performance at PT. Trimega Jayasa Utama, with a t-value of 5.445 and a significance of 0.000. Employee Selection Variable (X_2) partially has a significant effect on the performance of employees of PT. Trimega Jayasa Utama with a tcount value of 3,847 and a significance of 0.000. Employee Recruitment Variables (X_1) and Employee Selection (X_2) together have a significant effect on Employee Performance at PT. Trimega Jayasa Utama, with an Fcount of 28,463 and a significance of 0.000. The value of the coefficient of determination is 60.6%, which means that the variation of employee performance variables can be explained by the recruitment and selection variables of 60.6 percent, while the remaining 39.4 percent is explained by other variables not examined in this study. Some suggestions can be put forward as follows, the company management should be able to improve professionalism in the process of recruiting new employees and the company should accept workers who really meet the qualifications that have been set.

Keyword : *Recruitment, Selection, Performance, Employee*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses yang menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lain nya untuk dapat menunjang aktivitas suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap pemimpin suatu perusahaan maupun organisasi pasti mengharapkan kinerja yang baik dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal besar bagi suatu perusahaan dalam proses pembangunan Perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus selalu dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan Perusahaan.

PT. Trimega Jayasa Utama pertama sekali berdiri pada tahun 2018, yang berbentuk Perseroan Terbatas. PT. Trimega Jayasa Utama merupakan perusahaan yang mengerjakan proyek lokal. Perusahaan ini bergerak dibidang kontruksi dan mengerjakan beberapa pekerjaan kontruksi yang dinilai sukses, dengan harapan ke depan dipercayakan pekerjaan proyek lain dengan nilai yang lebih besar. Perusahaan ini beralamat di Jl. Hasan Saleh No. 7 GP. Neusu Aceh Kec. Baiturrahman Kota Banda Aceh.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbilan

yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Manajemen sumber daya manusia memiliki aktivitas yang terdiri dari: perencanaan, perekrutan dan penyeleksian, pengarahan, pengadaan, pemeliharaan, pengembangan, penilaian terhadap karyawan dan pemberhentian. Hal tersebut bertujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dari manajemen sumber daya manusia ialah melakukan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik para pelamar yang memiliki kemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan di perusahaan tersebut. Fungsi dari rekrutmen adalah "*The Right Man On The Right Place*" dimana ini menjadi pegangan bagi setiap manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada didalam suatu perusahaan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT Trimega Jayasa Utama. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses

seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, dalam penulisan proposal ini penulis mengangkat fenomena yang berkaitan bagaimana sistem seleksi dan proses rekrutmen karyawan di PT Trimega Jayasa Utama Banda Aceh. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara lapangan diperoleh fakta bahwa secara umum kinerja karyawan PT Trimega Jayasa Utama Banda Aceh sudah baik. Namun demikian, masih ada karyawan yang belum menunjukkan kinerja secara maksimal, misalnya terlambat datang ke kantor dan pekerjaan tidak diselesaikan tepat waktu. Padahal pihak manajemen sudah menerapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan secara memadai pada saat menerima karyawan baru. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Penerimaan Kinerja Karyawan Baru di PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa Besar Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Baru PT. Trimega Jayasa Utama?

2. Seberapa Besar Pengaruh Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Baru PT. Trimega Jayasa Utama?
3. Seberapa besar pengaruh rekrutmen dan proses seleksi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Baru PT. Trimega Jayasa Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk Menganalisis Pengaruh dari Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Baru PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh.
2. Untuk Menganalisis Pengaruh dari Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Baru PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh
3. Untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Baru PT Trimega Jayasa Utama Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca, sehingga penelitian ini memiliki manfaat yang optimal, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan akademik sebagai pengetahuan tambahan dan bahan referensi mengenai mengenai Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Baru pada PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, dan menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah membahas: analisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan baru pada PT. Trimega Jayasa Utama di Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Kinerja Karyawan (Y)

1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2016:2), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) ”Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Sedangkan Wibowo (2016:2) bahwa “kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian cara mengerjakan”.

Sedangkan menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Adapun menurut Hadari dalam Maulana (2015) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang

bersifat fisik atau mental maupun nonfisik atau non mental. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang dalam lembaga. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya.

1.1.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189-183)”ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu:

1. Gaya kepemimpinan
2. Motivasi kerja
3. Disiplin kerja
4. Lingkungan kerja
5. Stres kerja

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan (Wibowo, 2016:84) yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditentukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
4. *System factors*, ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditujukan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c. Komitmen

- d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e. Motivasi.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Simamora (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi.
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi attitude, personality, pembelajaran serta motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur serta job design.

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Efektivitas dan efisiensi.
- b. Otoritas (wewenang).
- c. Disiplin.
- d. Inisiatif.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi secara umum dapat dikelompokkan sebagai faktor individu, organisasi dan psikologis.

1.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Wibowo (2016: 86-88) indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Widiastuti (2016:18-20) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Hal tersebut perlu dinilai karena mempengaruhi keefektifan dari pekerjaan seorang manajer dan pekerja administratif.
2. Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, hal tersebut berkaitan dengan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan.
3. Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu diberikan penilaian, karena berkaitan dengan kemandirian seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seorang karyawan yang mandiri cenderung

akan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam pekerjaannya, sehingga kinerja dari karyawan tersebut secara tidak langsung akan mendekati standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Kebijakan (*judgment*) yang dimiliki oleh karyawan. Adanya kebijakan dalam diri karyawan sangat penting karena akan terlihat apakah karyawan tersebut mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugas yang diberikan perusahaan dalam menunjang tujuan organisasi.
5. Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan karyawan dalam menyampaikan pendapatnya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam hal penilaian kinerja. Hal tersebut dikarenakan tidak semua orang dapat berbicara dan berani menyampaikan pendapatnya dalam sebuah forum tertentu walaupun mungkin dalam kerja praktisnya sangat baik.
6. Kemampuan karyawan berkomunikasi dengan baik kepada sesama karyawan. Komunikasi yang dimaksudkan adalah kemampuan karyawan dalam menerima ataupun menyampaikan informasi yang dapat mempengaruhi kinerjanya khususnya dalam kerja tim.
7. Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan seperti membuat jadwal kerja termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kinerja.
8. Kemampuan karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya adalah faktor yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja. Hal tersebut dikarenakan seorang karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya akan cenderung mencerminkan sikap individualis dan kurangnya kepercayaan terhadap orang lain. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerja secara kolektif dengan koleganya umumnya berkinerja tidak baik.
9. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat memimpin sekaligus memotivasi teman-temannya untuk dapat bekerja lebih baik.
10. Minat untuk memperbaiki kemampuan diri seorang karyawan menjadi faktor lain untuk menilai kinerja seorang karyawan.

Menurut Wibowo (2016: 86-88) indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau instansi untuk dicapai, tujuan bukanlah merupakan persyaratan tetapi tujuan merupakan sebuah keinginan.
2. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan balik
Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian kinerja. Dengan umpan

balik dapat dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan factor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Stabilitas dan Konsistensi. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya.
2. Evaluasi Kinerja Anggota Organisasi. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Efektivitas Individu Anggota Organisasi. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan.
4. Dapat diukur. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono dalam Masram (2017:143) menyebutkan

unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

1. Kesetiaan.

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

2. Hasil kerja.

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Tanggung jawab.

Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

4. Ketaatan.

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

5. Kejujuran.

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama.

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

7. Prakarsa.

Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.

8. Kepemimpinan.

Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa. Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi dalam menilai kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan ataupun instansi harus dapat memperhatikan faktor-faktor tersebut agar perusahaan ataupun instansi dapat menilai kinerja karyawannya dengan adil ataupun sesuai dengan keadaan yang terjadi dan hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan.

1.2 Rekrutmen (X1)

1.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Definisi rekrutmen menurut beberapa para ahli, sebagai berikut :

Menurut Aisyah dan Giovani (2018) “rekrutmen merupakan proses dalam mencari orang-orang yang dinilai tepat untuk suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan dalam bidang bisnis memerlukan kemampuan dan kualitas staff yang baik sebagai nilai tambah bagi perusahaan”.

Menurut Aisyah dan Giovani (2018), “rekrutmen merupakan pencarian kandidat karyawan melalui iklan dan metode lainnya, menyaring kandidat dengan wawancara dan tes. Kemudian dipilih berdasarkan hasil tes tersebut apakah mampu memenuhi peran baru mereka secara efisien”.

Selanjutnya menurut Kasmir (2016:93) menyatakan “Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan”.

Selanjutnya menurut Marwansyah dalam (Rosento, 2018) mengatakan bahwa “Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sika yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya”.

Menurut Handoko dalam (Suparni, 2017) mengatakan bahwa “Penarikan (rekrutmen) merupakan proses pencarian dan pemikat para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”.

Menurut Fahmi (2016:25) mengemukakan bahwa “Rekrutmen sering juga disebut dengan penarikan tenaga kerja. Penarikan tenaga kerja (rekrutmen) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan”.

Menurut Nuraeni (2018) mengemukakan bahwa “Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, 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”.

Selanjutnya menurut Kasmir (2017:93) mengatakan bahwa: “Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran”.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Sinambela (2016:120) menyartakan bahwa “Perekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya”.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses pencarian tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Kegiatan rekrutmen merupakan kelanjutan dari apa yang sudah direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja sebelumnya. Kebutuhan tenaga kerja yang sudah direncanakan, baik dari segi jumlah maupun kualifikasi yang diinginkan harus segera direalisasikan sesuai waktunya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut akan diperoleh dengan berbagai cara melalui rekrutmen.

Menurut Kasmir (2016:89) menyatakan “4 faktor yang paling penting untuk diketahui dalam proses rekrutmen, yaitu:

- a. Sumber tenaga kerja yang potensial untuk direkrut.
- b. Membuat cara agar pelamar tertarik untuk melamar.
- c. Memenuhi kualifikasi yang diinginkan.
- d. Pertimbangan jumlah biaya yang dikeluarkan”.

Menurut Rahmawati (2015) mengatakan bahwa faktor-faktor rekrutmen dipengaruhi oleh faktor organisasional dan faktor lingkungan. Faktor organisasional merupakan kumpulan beberapa faktor yang berasal dari lingkungan dalam perusahaan yang mempengaruhi proses rekrutmen pada perusahaan tersebut, sedangkan faktor lingkungan ialah kumpulan beberapa faktor yang berasal dari luar perusahaan atau lingkungan sekitar perusahaan yang mempengaruhi proses perekrutan karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Baiq (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen dari luar perusahaan yaitu:

1. Kondisi ekonomi negara secara umum, yang relatif sulit, maka biasanya akan terjadi oversupply atau calon karyawan jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan.
2. Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari

3. Reputasi Perusahaan; perusahaan akan lebih mudah merekrut karyawan baru dengan kriteria karyawan terbaik, jika perusahaan tersebut memiliki reputasi yang bagus.

Menurut Muslimah (2019) mengatakan bahwa faktor-faktor eksternal yang

dapat mempengaruhi proses rekrutmen yaitu:

1. Tingkat pengangguran
2. Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja
3. Langka atau tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu
4. Proyeksi angkatan kerja pada umumnya
5. Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan
6. Prakter rekrutmen dalam organisasi-organisasi lain
7. Tuntunan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh pekerja baru

Menurut Bangun dalam (Melati:2020) faktor-faktor yang mempengaruhi

proses rekrutmen adalah:

1. Biaya dan manfaat atas rekrutmen
2. Waktu yang diperlukan untuk mengatasi lowongan
3. Kuantitas dan kualitas penarikan rekrutmen

1.2.3 Indikator-Indikator Rekrutmen

Pihak instansi atau perusahaan tentu mengharapkan tenaga kerja yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan. Untuk itu dalam melakukan rekrutmen harus benar-benar dijalankan secara professional dengan memerhatikan dan melaksanakan proses rekrutmen yang sesuai dengan prosedur. Oleh karena itu dibutuhkan beberapa indikator untuk membentuk rekrutmen yang baik.

Menurut Kasmir (2016:91) menyatakan “indikator yang perlu diperhatikan dalam proses rekrutmen yaitu:

- a. Harus objektif.
- b. Tidak diskriminasi.

- c. Hindarkan hello effect.
- d. Memenuhi aturan yang telah ditetapkan”.

Malthis (2015:112) menyebutkan bahwa Rekrutmen adalah Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Terdapat 5 tahapan dalam proses rekrutmen yang digunakan, yaitu:

1. Menentukan Lokasi Pencarian Kandidat

Setelah selesai melakukan prosedur dan tahapan rekrutmen dan seleksi karyawan dalam hal menganalisa jabatan yang kosong, maka dari langkah berikutnya juga sangat penting yakni menganalisa lokasi pencarian kandidat. Ada dua pilihan terbaik untuk mendapatkan kandidat terbaik yakni dari dalam perusahaan dan dari luar perusahaan.

2. Memilih Metode Rekrutmen

Beberapa metode dalam merekrut pegawai baru diantaranya memanfaatkan lembaga pendidikan, iklan, departemen tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja, dan lain-lain. Tidak hanya satu metode saja, perusahaan bisa memilih lebih dari satu metode untuk benarbenar mendapat kualitas karyawan terbaik.

3. Memanggil Kandidat Terbaik

Dalam menentukan kandidat terbaik membutuhkan waktu cukup lama dimana proses pengumpulan berkas lamaran sampai pengisian formulir harus

17 dicermati lebih detail sehingga dari proses selanjutnya akan terlihat lebih mudah.

4. Menyeleksi Kandidat

Proses seleksi terbaik akan memakai beberapa tahapan ataupun metode yang selama ini efektif untuk mendapatkan kandidat terbaik. Perusahaan biasanya memakai beberapa metode mulai dari melihat ciri-ciri pekerjaan, presentase calon yang sudah terseleksi, data biografi, formulir lamaran, wawancara, tes kemampuan hingga tes kepribadian, tes fisik, hingga tes simulasi.

5. Menyusun Penawaran Kerja

Perjanjian kerja tersebut secara langsung akan diperkenalkan secara detail mengenai peraturan perusahaan, kondisi kerja perusahaan, sampai memberi kepastian kepada kandidat mengenai waktu kerja pertamanya.

Menurut Saputra (2017: 40) indikator-indikator dari variabel rekrutmen yaitu:

1. Dasar perekrutannya harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut
2. Sumber perekrutan, terdapat dua sumber dalam perekrutan karyawan seperti sumber internal yaitu memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi standar untuk jabatan yang lowong tersebut. Sumber eksternal merupakan karyawan yang mengisi jabatan yang lowong yang direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja dari luar perusahaan
3. Metode perekrutan yang dilakukan terdiri dari dua metode yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup yaitu perekrutan hanya diinformasikan

kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Metode terbuka yaitu perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebarkan luaskan ke masyarakat.

Menurut Sudiro (dikutip Imrotul Hasanah, 2017:3) indicator rekrutmen terdiri dari 7, yaitu sebagai berikut

1. Proses rekrutmen
2. Metode rekrutmen
3. Pelaksanaan rekrutmen
4. Persyaratan rekrutmen
5. Tujuan rekrutmen
6. Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan
7. Hasil rekrutmen.

Menurut Hasibuan (2011:41) indicator-indikator dari proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

2. Sumber Perekrutan

- a. Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.

b. Sumber eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3. Metode Perekrutan

a. Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu yang bisa di informasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.

b. Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan informasi ke masyarakat

1.3 Seleksi Karyawan (X2)

1.3.1 Pengertian Seleksi Karyawan

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Berikut definisi seleksi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, tetapi maksud dan hakikatnya adalah sama.

Seleksi merupakan tahapan yang harus dilakukan pelamar setelah ia melamar pada suatu posisi atau pekerjaan. Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan (Burhanudin Yusuf, 2015: 97).

Menurut Kasmir (2016:101) seleksi adalah “merupakan proses untuk memilahcalon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.”

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:68) “seleksi adalah suatu proses yang menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada”.

Menurut Marwansyah dan Mukaran dalam Badriyah (2015:104) seleksi adalah “proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dan sekelompok pelamar yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu”.

Selanjutnya menurut Byars dalam Fajar dan Tri (2015:78) seleksi adalah “proses pemilihan individu yang diperkirakan dapat sukses dalam melaksanakan pekerjaan di antara para pelamar”.

Dari beberapa pengertian menurut para ahli, maka penulis berpendapat bahwa seleksi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh pelamar setelah sebelumnya melakukan proses rekrutmen yang kemudian diseleksi dengan berbagai macam test guna melamar jabatan yang kosong dalam organisasi atau perusahaan. Tahap Pengumuman seleksi yaitu:

1. Penerimaan Permohonan Alamat

2. Test tulis
3. Pengumuman hasil tes tulis
4. Wawancara
5. Pengumuman hasil seleksi yang lulus

1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Seleksi

Prosedur seleksi menurut Simamora (2017:228) dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian organisasi. Kecermatan dari proses seleksi bergantung kepada beberapa faktor, antara lain sebagai berikut:

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mempengaruhi kecermatan proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap manajemen puncak
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya di gunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda dalam organisasi
5. Sektor ekonomi, di mana individu akan di karyakan swasta, pemerintah, atau organisasi nirlaba, dapat juga mempengaruhi proses seleksi.

Menurut Nitisemito dalam (Siti: 2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi yaitu sebagai berikut:

1. Umur
Usia seseorang sangat mempengaruhi disiplin, tanggung jawab, pengalaman, kondisi fisiki, kesetiaan.
2. Jenis kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi tugas-tugas yang akan dibebankan kepada karyawan.

3. Kesehatan

Kesehatan dibagi menjadi dua bagian yaitu kesehatan dalam arti umum seorang karyawan tidak mempunyai penyakit yang berbahaya dan tidak dapat menular pada karyawan lain.

4. Tubuh

Meliput tinggi badan, berat badan, rona muka, bau badan, potongan rambut, cara berjalan dan lainnya.

Menurut Pareek dalam (Rahmat Dahlan:2017) mengatakan bahwa faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi seleksi karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan psikologis
2. Latar belakang
3. Pengalaman
4. Kepribadian
5. Nilai dan kepercayaan umum
6. Penerimaan diri

Menurut Garry Desler dalam (Syahril : 2018) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi proses seleksi yaitu:

1. Faktor geografi
2. Faktor pendidikan atau latar belakang teknis yang dipersyaratkan
3. Faktor perkembangan industri

4. Faktor persyaratan kerja khususnya lisensi dan sertifikat
5. Faktor keanggotaan

Menurut Husni (2021) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi karyawan yaitu:

1. Fungsi SDM
2. Pertimbangan hukum
3. Kecepatan pengambilan keputusan
4. Kumpulan pelamar
5. Jenis organisasi

1.3.3 Indikator-indikator Seleksi Karyawan

Menurut Nugraha (2017: 25) seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Adapun indikator-indikator seleksi yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman
3. Referensi
4. Kemampuan dalam bahasa Inggris
5. Kesehatan
6. Tes tulis
7. Tes Wawancara

Siamamora (2015:202) menyatakan ada 6 indikator-indikator seleksi yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan

2. Referensi
3. Pengalaman
4. Kesehatan
5. Tes Tertulis
6. Tes Wawancara

Rivai dan Ella (2016:81) indikator proses seleksi tersebut pada umumnya meliputi:

1. Penerimaan Pendahuluan

Proses seleksi merupakan jalur dua arah. Organisasi memilih para karyawan dan para karyawan memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon para pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis dengan aplikasi.

2. Tes-tes Penerimaan

Tes-tes penerimaan merupakan berbagai peralatan bantu yang menilai kemungkinan kombinasi dari kemampuan, pengalaman, kepribadian pelamar, dan persyaratan jabatan. Ada beberapa teknik dalam seleksi, diantaranya : Interview, Tes Psikologi, Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, Pusat penilaian, Biodata, Referensi, dan Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan).

3. Wawancara

Seleksi merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidak seorang pelamar.

4. Pemeriksaan Referensi ada dua macam referensi, yaitu:

a. Personal References

Merupakan referensi tentang karakter pelamar, biasanya diberikan oleh keluarga, teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri maupun diminta perusahaan.

b. Employment References

Referensi ini mencakup tentang latar belakang atau pengalaman kerja pelamar.

5. Evaluasi Medis

Mencakup pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum keputusan penerimaan karyawan dibuat. Evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasi kesehatannya.

6. Wawancara Atasan Langsung

Atasan langsung pada akhirnya merupakan orang yang bertanggung jawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk penerimaan final, karena penyedia sering mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi kecakapan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar tentang pekerjaan tertentu secara lebih tepat.

7. Keputusan Penerimaan

Keputusan diterima atau tidaknya seorang karyawan menandai berakhirnya proses seleksi. Departemen personalia dapat mempertimbangkan kembali

para pelamar yang ditolak untuk lowongan pekerjaan yang lain karena mereka telah melewati berbagai macam proses seleksi.

Menurut Yuniarsih dalam (Leli:2019) mengatakan bahwa indikator seleksi karyawan sebagai berikut:

1. Kelengkapan administrasi
2. Testing
3. Wawancara
4. Kesehatan fisik dan mental

Menurut Pires dalam (fachri:2017) mengatakan bahwa indikator dari seleksi karyawan yaitu:

1. Langkah-langkah pelaksanaan seleksi bagi karyawan baru yang dilakukan oleh perusahaan mudah diikuti
2. Proses seleksi dilakukan untuk mengukur kemampuan pelamar dalam bekerja
3. Seleksi digunakan untuk memilih calon karyawan yang memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
4. Proses seleksi untuk mendapatkan karyawan yang qualified pada setiap jabatan dan pekerjaan yang tepat

2.5. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan hal penting sebagai dasar pijakan dalam penulisan penelitian ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan nilai penelitian ini diantaranya adalah:

Penelitian yang dilakukan oleh Ibnu Al Avisena (2016) dengan judul Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Divisi Produksi PT. Barata Indonesia Persero Gresik. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Seleksi dan Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian divisi produksi. Nilai koefisien korelasi sebesar 45,4%

menunjukkan bahwa perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh seleksi dan penempatan, sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variable atau factor lain diluar model yang digunakan dalam metode penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rakhmi Azaria Dani (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal Internasional Finance (FIF) di Kota Samarinda. Hasil Penelitian menunjukkan Proses rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen berpengaruh karena proses rekrutmen mampu menarik menarik pelamar dan mendapatkan sejumlah karyawan dari berbagai sumber dan metode sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa sumber lebih dominan dibandingkan dengan metode, ini bisa dilihat dari uji (T) yaitu sebesar 0,465.

Penelitian yang dilakukan oleh Tengku Ariefanda Aziz (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan Faktor rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan yang positif, tetapi mempunyai indikator indikator yang perlu diperbaiki. Seperti metode rekrutmen, prosedur dan kendala rekrutmen. Indikator pertama adalah rekrutmen diatas waktu pelaksanaan, kebijakan organisasi dan perencanaan rekrutmen mempunyai muatan faktor yang besar. Begitu juga seleksi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif indikator pendukungnya adalah pelaku seleksi, produktivitas dan peserta seleksi, dan rekrutmen terhadap kinerja mempunyai hubungan positif indikator kinerja, yaitu manajemen pekerjaan, kemampuan memperbaiki diri dan kehadiran.

Penelitian yang dilakukan oleh Billy Ronaldo Potalle (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

Penelitian yang dilakukan oleh Hizkia Anindhita Pratama (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IK Precision Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen sebesar 5.229 dan berada pada kriteria setuju. Seleksi sebesar 5.173 dan berada pada kriteria Cukup Setuju. Kinerja Karyawan sebesar 5.040 berada pada kriteria cukup setuju. Terdapat korelasi antara Rekrutmen dan Seleksi sebesar 0.709 hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang kuat dan memiliki nilai positif. Terdapat pengaruh parsial Rekrutmen dan Seleksi sebesar 55.6% dan terdapat pengaruh parsial seleksi dan kinerja karyawan sebesar 17.1%. Dan terdapat pengaruh simultan antara rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IK Precision Indonesia sebesar 72.7% sedangkan sisanya 27.3% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Tabel 2.1.
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Divisi Produksi PT. Barata Indonesia Persero Gresik. Ibnu Al Avisena (2016)		Seleksi dan Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian divisi produksi. Nilai koefisien korelasi sebesar 45,4% menunjukkan bahwa perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh seleksi dan penempatan, sedangkan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variable atau factor lain diluar model yang digunakan dalam metode penelitian.	Meneliti Tentang Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai.	- Lokasi penelitian - variabel independent
2.	Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal Internasional Finance (FIF) di Kota Samarinda. Rakhmi Azaria Dani (2019)		Proses rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutmen berpengaruh karena proses rekrutmen mampu menarik menarik pelamar dan mendapatkan sejumlah karyawan dari berbagai sumber dan metode sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hasil analisis data	Meneliti Tentang Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	- Lokasi Penelitian - variabel independent

			menunjukkan bahwa sumber lebih dominan dibandingkan dengan metode, ini bisa dilihat dari uji (T) yaitu sebesar 0,465.		
3	Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. Tengku Ariefanda Aziz (2017)		Faktor rekrutmen dan seleksi mempunyai hubungan yang positif, tetapi mempunyai indikator indikator yang perlu diperbaiki. Seperti metode rekrutmen, prosedur dan kendala rekrutmen. Indikator pertama adalah rekrutmen diatas waktu pelaksanaan, kebijakan organisasi dan perencanaan rekrutmen mempunyai muatan faktor yang besar. Begitu juga seleksi terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif indikator pendukungnya adalah pelaku seleksi, produktivitas dan peserta seleksi, dan rekrutmen terhadap kinerja mempunyai hubungan positif indikator kinerja, yaitu manajemen pekerjaan, kemampuan memperbaiki diri dan kehadiran.	Meneliti tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.	-Lokasi Penelitian
4	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi		Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya	Meneliti tentang Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap	- Lokasi Penelitian

	terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. Billy Ronaldo Potalle (2016)		pada PT. Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank SulutGo adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.	Kinerja karyawan	
5	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IK PRECISION INDONESIA. Hizkia Anindhita Pratama (2019)		Rekrutmen sebesar 5.229 dan berada pada kriteria setuju. Seleksi sebesar 5.173 dan berada pada kriteria Cukup Setuju. Kinerja Karyawan sebesar 5.040 berada pada kriteria cukup setuju. Terdapat korelasi antara Rekrutmen dan Seleksi sebesar 0.709 hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang kuat dan memiliki nilai positif. Terdapat pengaruh parsial Rekrutmen dan Seleksi sebesar 55.6% dan terdapat pengaruh parsial seleksi dan kinerja karyawan sebesar 17.1%. Dan terdapat	Meneliti Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan	- Lokasi Penelitian

			pengaruh simultan antara rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IK Precision Indonesia sebesar 72.7% sedangkan sisanya 27.3% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.		
--	--	--	---	--	--

2.5 Hubungan Antar Variabel

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin dan Rusell menjelaskan kinerja merupakan catatan volume yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Rekrutmen dan seleksi dalam penulisan ini merupakan variable bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pengisian kekosongan di dalam sebuah organisasi apakah disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi, ataupun putaran karyawannya memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong. Sumber karyawan dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal. Bentuk pekerjaan yang harus diisi serta berbagai kebijakan dan praktik organisasi akan menentukan yang mana dari sumber tadi yang paling tepat untuk mengisi posisi yang lowong, Sebab itu, salah satu aspek keputusan seleksi adalah pengambilan keputusan dimana akan direkrut.

Hasil seleksi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016:101) seleksi adalah “merupakan proses untuk memilihcalon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah

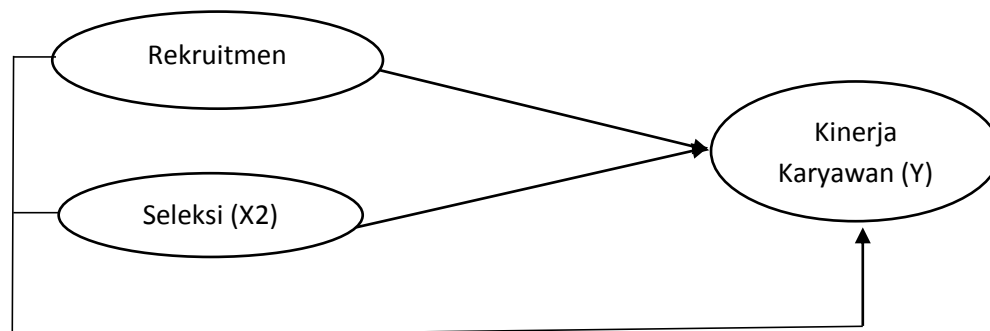
ditetapkan”. Jika proses seleksi sesuai dengan standart dan persyaratan maka perusahaan atau instansi akan menimba manfaat dari karyawan yang produktif fan puas.

Rekrutmen yang sesuai dengan prosedur perusahaan atau instansi dapat mengakibatkan tingginya kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Aisyah dan Giovani (2018), “rekrutmen merupakan proses dalam mencari orang-orang yang dinilai tepat untuk suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan dalam bidang bisnis memerlukan kemampuan dan kualitas staff yang baik sebagai nilai tambah bagi perusahaan”.

Proses Rekrutmen menjadi hal penting bagi perusahaan dalam menerima karyawan baru, hal-hal penting dalam proses rekrutmen memiliki pengaruh untuk perusahaan dalam menyeleksi kembali karyawan baru tersebut. Proses rekrutmen dan seleksi karyawan akan mempengaruhi perusahaan dalam menilai kemampuan kinerja karyawan barunya.

2.6. Kerangka Penelitian

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang ingin diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Proses Rekrutmen Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H2: Proses Seleksi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Proses Rekrutmen dan Seleksi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rangkaian prosedur dan metode yang dipakai untuk menganalisis dan menghimpun data untuk menentukan variabel yang akan menjadi topic penelitian. Desain penelitian meliputi beberapa elemen yaitu: tujuan penelitian, jenis penelitian, horizon waktu, dan unit analisis.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Baru Pada PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh. Untuk memperoleh data dalam penulisan skripsi ini, penelitian dilakukan secara langsung pada PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh. Yang menjadi objek penelitian adalah Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Baru PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 2) mengemukakan bahwa "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu."

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Trimega Jayasa Utama dengan menggunakan analisis kuantitatif.

Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah "Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada sat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain".

Sedangkan metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2017: 2) yang dimaksud dengan metode penelitian "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT Trimega Jayasa Utama yang beralamat di Jalan Hasan Saleh, Neusu, Aceh. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari karyawan serta data lain yang berkaitan dengan judul penelitian, yaitu Bulan Agustus 2020 sampai saat ini.

3.1.4 Unit Analisis

Peneliti memutuskan unit analisis saat merumuskan pertanyaan penelitian, Karena metode pengumpulan data akan ditentukan oleh tingkat data dijumlahkan untuk analisis. Data dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Sifat informasi yang dikumpulkan serta tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis adalah integral

dengan keputusan yang dibuat dalam memilih unit analisis. Unit analisis dalam penelitian ini: PT. Trimega Jayasa Utama Banda Aceh.

3.1.5 Skala Pengukuran

Kegiatan yang dilakukan dalam mendesain angket penelitian adalah menentukan skala pengukuran terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Menurut Rochaety (2016:84) pengukuran adalah proses kuantitatif, yaitu pencantuman bilangan terhadap karakteristik berdasarkan peraturan tertentu. Dalam penelitian skala yang digunakan skala Likert. Adapun bobot penelitiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Alternatif Jawaban	Kriteria	Bobot
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Rochaety (2016:84)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Trimega Jayasa Utama Aceh, Jumlah pegawai 40 orang.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi” Sugiono (2018:134). Penarikan jumlah sampel berpedoman pada pendapat Sugioni (2015:81) yang menyatakan bahwa “sampel adalah suatu bagian dari jumlah karyawan tetap dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michae, jika populasi 53 orang dan tingkat kesalahan 5% maka sampel yang akan digunakan adalah 48 responden”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel ditetapkan secara sengaja yaitu sebanyak 40 orang pegawai tetap PT. Trimega Jayasa Utama yang berjumlah 40 orang.

3.1
Tabel Karyawan

No	JabatanPegawai	JumlahPegawai
1	Direktur	1 orang
2	Adminitrasi	2 orang
3	Keuangan	1 orang
4	KepalaMandor	1 orang
5	CliningServis	1 orang
6	Scurity	1 orang

7	TukangBangunan	33 orang
Jumlah		40 orang

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner yang digunakan berisikan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan judul penelitian.

b. Wawancara

Metode ini dilakukan melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen yang dapat mendukung dalam proses penulisan.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertany aan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah)	1-5	Likert	Y ₁ Y ₂ Y ₃ Y ₄ Y ₅

		dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83)	3. Waktu (jangka waktu) 4. Kerjasama antar karyawan 5. Penekanan biaya 6. Pengawasan (Kasmir, 2016:208-210)			Y ₆
2.	Proses Rekrutmen (X ₁)	Rekrutmen merupakan pencarian kandidat karyawan melalui iklan dan metode lainnya, menyaring kandidat dengan wawancara dan tes. Kemudian dipilih berdasarkan hasil tes tersebut apakah mampu memenuhi peran baru mereka secara efisien (Aisyah dan Giovani, 2018)	1. Harus objektif 2. Tidak diskriminasi 3. Hindarkan hello effect 4. Memenuhi aturan yang telah dibuat (Kasmir, 2016:91)	1-5	Likert	X ₁₁ X ₁₂ X ₁₃ X ₁₄
3.	Seleksi Karyawan (X ₂)	Seleksi karyawan adalah proses pemilihan individu yang diperkirakan dapat sukses dalam melaksanakan pekerjaan di antara para pelamar. (Byars dalam Fajar dan Tri, 2015:78)	1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Tes Tertulis 5. Tes Psikologi 6. Tes wawancara (Simamora, 2017:202)	1-5	Likert	X ₂₁ X ₂₂ X ₂₃ X ₂₄ X ₂₅ X ₂₆

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur itu mengukur apa yng ingin diukur. Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi

(r) yang diperoleh antara skor item dengan skortotal item, dengan nilai kritis korelasi produk momen. Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut:

1. Nilai r_{hitung} dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $dk = n-2$ dan taraf signifikansi sebesar 95%.
2. Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.
3. Item pernyataan yang diteliti tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Penilaian terhadap reabilitas kuesioner digunakan *Cronbach alpha*, dimana residu sebagai instrument yang telah diuji dengan menggunakan skala likert (1,2,3,4,5). *Cronbach alpha* menerjemahkan korelasi antara skala yang di rancang dengan seluruh skala yang diukur dan juga dapat mengukur objek yang sama. Tingkat koefisien yang dinyatakan handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji statistic Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variable dinyatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . sebesar 0,60, sedangkan reabilitas dibawah tersebut dianggap kurang reliabel.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016;154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variable independen dan variable dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variable tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistic akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018, p. 105), tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolinearitas dalam data.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap

maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Metode Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

a	=	Konstanta
$b_{i(i=1,2)}$	=	Koefisien variabel independen
X_1	=	variabel independen (rekrutmen)
X_2	=	variabel independen (seleksi)
Y	=	variabel dependen (kinerja)
e	=	error

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Apabila hasil perhitungan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi dapat menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linier berganda dapat menjelaskan variabel terikat.

3.8.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t, yaitu uji untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji statistik t di gunakan untuk menguji apakah variable independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Ghozali, 2018).

Algifari (2015:32) menyatakan bahwa “apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima”. Dengan demikian variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yang ada dalam model. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat atau dengan kata lain tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diuji.

3.8.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Trimega Jayasa Utama berdiri sejak tahun 1997 merupakan perusahaan kontruksi bidang pelaksanaan dengan bentuk PT. PT. Trimega Jayasa Utama adalah kontraktor yang berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. Trimega Jayasa Utama saat ini memiliki kualifikasi K1. Perusahaan ini beralamat di Jl. Hasan Saleh No. 7 GP. Neusu Aceh Kec. Baiturrahman Kota Banda Aceh.

4.1.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Penjelasan karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Alternatif Jawaban	Frekwensi (Orang)	Persentase (%)
1. Laki-laki	40	100.0
2. Perempuan	0	0
Jumlah	40	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa seluruh karyawan PT. Trimega Jayasa Utama berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Alternatif Jawaban	Frekwensi (Orang)	Persentase (%)
1. 20 – 30	20	50.0
2. 31 – 40	17	42.5
3. 41 – 50	3	7.5
4. > 50	0	0
Jumlah	40	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa jumlah responden berdasarkan kelompok umur menunjukkan sebanyak 20 orang atau 50.0% berumur antara 20-30 tahun, sebanyak 17 orang atau 42.5% berumur 31-40 tahun, dan sebanyak 3 orang atau 7.5% berumur 41-50 tahun.

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Alternatif Jawaban	Frekwensi (Orang)	Persentase (%)
SMA/Sederajat	12	30.0
Diploma	9	22.5
Sarjana	19	47.5
Pasca Sarjana	0	0

Jumlah	40	100.0
---------------	-----------	--------------

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa responden berdasarkan pendidikan menunjukkan sebanyak 19 orang atau 47.5% berpendidikan sarjana, sebanyak 12 orang atau 30.0% berpendidikan SMA/Sederajat, dan sebanyak 9 orang atau 22.5% berpendidikan Diploma.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Alternatif Jawaban	Frekwensi (Orang)	Persentase (%)
- < 5 tahun	40	100.0
- 5-10 tahun	0	0
- 11 –15 tahun	0	0
- >15 tahun	0	0
Jumlah	40	100.0

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa seluruh karyawan PT. Trimega Jayasa Utama memiliki masa kerja < 5 tahun.

4.1.3. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Rekrutmen Karyawan (X_1)

Rekrutmen Karyawan (X_1) merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Trimega Jayasa Utama. Hasil analisis data ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.5.
Variabel Rekrutmen Karyawan (X₁)

No	Indikator variabel	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1	Proses rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan deskripsi pekerjaan	0 (0%)	0 (0%)	8 (20.0%)	26 (65.0%)	6 (15.0%)	3.95
2	Proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	21 (52.5%)	13 (32.5%)	6 (15.0%)	3.63
3	Proses rekrutmen dilakukan melalui iklan surat kabar	0 (0%)	0 (0%)	9 (22.5%)	25 (62.5%)	6 (15.0%)	3.93
4	Rekrutmen dilakukan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong	0 (0%)	0 (0%)	5 (12.5%)	33 (82.5%)	2 (5.0%)	3.93
5	Proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja karyawan	0 (0%)	0 (0%)	9 (22.5%)	17 (42.5%)	14 (35.0%)	4.13
6	Metode rekrutmen bertujuan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas	0 (0%)	0 (0%)	11 (27.5%)	25 (62.5%)	4 (10.0%)	3.83
7	Metode rekrutmen dilakukan secara efisien dan efektif	0 (0%)	0 (0%)	14 (35.0%)	11 (27.5%)	15 (37.5%)	4.13
Rata-Rata							3.93

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.5 di atas berisi deskriptif jawaban responden tentang indikator variabel Rekrutmen Karyawan dan penjelasannya sebagai berikut:

Proses rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan deskripsi pekerjaan, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau 20.0%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 65.0%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 15.0% dari total responden.

Proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebijakan perusahaan, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang atau 52.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 32.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 15.0% dari total responden.

Proses rekrutmen dilakukan melalui iklan surat kabar, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 22.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 62.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 15.0% dari total responden.

Rekrutmen dilakukan untuk mengisi jabatan karyawan yang kosong, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau 12.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang atau 82.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5.0% dari total responden.

Proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja karyawan, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 22.5%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 42.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau 35.0% dari total responden.

Metode rekrutmen bertujuan untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang atau 27.5%,

responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 62.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau 10.0% dari total responden.

Metode rekrutmen dilakukan secara efisien dan efektif, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 10.0%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 67.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 22.5% dari total responden.

Berdasarkan uraian di atas, nilai rata-rata variabel Rekrutmen Karyawan diperoleh sebesar 3.93 (mendekati angka 4 pada skala likert) yang bermakna bahwa responden menyatakan setuju Rekrutmen Karyawan pada PT. Trimega Jayasa Utama sudah baik.

4.1.3.2. Variabel Seleksi Karyawan (X_2)

Seleksi Karyawan (X_2) merupakan salah satu variabel yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Trimega Jayasa Utama. Variabel ini terdiri dari tujuh indikator dan hasil analisis data ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.6.

Variabel Seleksi Karyawan (X_2)

No	Indikator variabel	STS	TS	KS	S	SS	Mean
1	Pelaksanaan seleksi melalui tes potensi akademik	0 (0%)	0 (0%)	14	11	15	4.03

				(35.0%)	(27.5%)	(37.5%)	
2	Pelaksanaan seleksi melalui tes potensi akademik	0 (0%)	0 (0%)	4 (10.0%)	27 (67.5%)	9 (22.5%)	4.13
3	Proses seleksi dilakukan melalui tes psikologis	1 (2.5%)	1 (2.5%)	7 (17.5%)	24 (60.0%)	7 (17.5%)	3.88
4	Seleksi dilakukan melalui tes wawancara	0 (0%)	0 (0%)	4 (10.0%)	28 (70.0%)	8 (20.0%)	4.10
5	Seleksi dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan	0 (0%)	0 (0%)	9 (22.5%)	19 (47.5%)	12 (30.0%)	4.08
6	Seleksi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan	0 (0%)	2 (5.0%)	11 (27.5%)	0 (0%)	27 (67.5%)	4.30
7	Kebijakan seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen	0 (0%)	3 (7.5%)	10 (25.0%)	0 (0%)	27 (67.5%)	4.28
Rata-Rata							4.11

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.6 di atas berisi deskriptif jawaban responden terhadap indikator variabel seleksi karyawan dan penjelasannya sebagai berikut:

Pelaksanaan seleksi melalui tes potensi akademik, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang atau 35.0%, responden yang menjawab

setuju sebanyak 11 orang atau 27.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 37.5% dari total responden.

Pelaksanaan seleksi melalui tes potensi akademik, dimana responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 10.0%, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau 67.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau 22.5% dari total responden.

Proses seleksi dilakukan melalui tes psikologis, dimana responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.5%, tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.5%, kurang setuju sebanyak 7 orang atau 17.5%, setuju sebanyak 24 orang atau 60.0%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau 17.5% dari total responden.

Seleksi dilakukan melalui tes wawancara, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 10.0%, setuju sebanyak 28 orang atau 70.0%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau 20.0% dari total responden.

Seleksi dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang atau 22.5%, setuju sebanyak 19 orang atau 47.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau 30.0% dari total responden.

Seleksi yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5.0%, kurang setuju

sebanyak 11 orang atau 27.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 67.5% dari total responden.

Kebijakan seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen, dimana responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7.5%, kurang setuju sebanyak 10 orang atau 25.0%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau 67.5% dari total responden.

Berdasarkan uraian di atas nilai rata-rata variabel Seleksi Karyawan diperoleh sebesar 4.11 (mendekati angka 4 pada skala Likert) yang bermakna responden menyatakan setuju variabel Seleksi Karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan pegawai PT. Trimega Jayasa Utama.

4.1.3.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) terdiri dari 7 (tujuh) indikator. Hasil analisis data variabel kinerja karyawan ditunjukkan pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.7

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS	Rata - Rata
1	Hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas	0 (0%)	0 (0%)	8 (20.0%)	8 (20.0%)	24 (60.0%)	4.40
2	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan	0 (0%)	0 (0%)	2 (5.0%)	27 (67.5%)	11 (27.5%)	4.23
3	Kerja sama antar karyawan dengan rekan kerja telah memadai	0 (0%)	0 (0%)	5 (12.5%)	20 (20.0%)	15 (37.5%)	4.25
4	Kedisiplinan karyawan sudah baik	0 (0%)	0 (0%)	6 (15.0%)	19 (47.5%)	15 (37.5%)	4.23
5	Pengetahuan dan keterampilan karyawan sudah baik	0 (0%)	0 (0%)	4 (10.0%)	20 (50.0%)	16 (40.0%)	4.30
6	Penanganan pekerjaan sesuai dengan kriteria penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan.	0 (0%)	0 (0%)	8 (20.0%)	26 (65.0%)	6 (15.0%)	3.95
7	Karyawan memiliki kemampuan dalam bertugas	0 (0%)	0 (0%)	7 (17.5%)	27 (67.5%)	6 (15.0%)	3.98
Rata-Rata							4.19

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.7 di atas berisi deskriptif tanggapan responden terhadap indikator variabel kinerja karyawan PT. Trimega Jayasa Utama yaitu:

Hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau 20.0%, setuju sebanyak 8 orang atau 20.0%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 60.0% dari total responden.

Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang atau 5.0%, setuju sebanyak 27 orang atau 67.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau 27.5% dari total responden.

Kerja sama antar karyawan dengan rekan kerja telah memadai, dimana responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang atau 12.5%, setuju sebanyak 20 orang atau 50.0%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 37.5% dari total responden.

Kedisiplinan karyawan sudah baik, dimana responden menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang atau 15.0%, setuju sebanyak 19 orang atau 47.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau 37.5% dari total responden.

Pengetahuan dan keterampilan karyawan sudah baik, dimana responden menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang atau 10.0%, setuju sebanyak 20 orang

atau 50.0%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang atau 40.0% dari total responden.

Penanganan pekerjaan sesuai dengan kriteria penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan, dimana responden menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang atau 20.0%, setuju sebanyak 26 orang atau 65.0%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 15.0% dari total responden.

Karyawan memiliki kemampuan dalam bertugas, dimana responden menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang atau 17.5%, setuju sebanyak 27 orang atau 67.5%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau 15.0% dari total responden.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap indikator variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4.19 yang bermakna bahwa responden setuju Kinerja Karyawan PT. Trimega Jayasa Utama sudah baik.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan pada kuisisioner dilakukan secara statistik dengan menggunakan metode korelasi *product moment*. Kriteria penentuan validitas adalah jika koefisien korelasi (r) yang diperoleh lebih besar dari pada koefisien nilai-nilai kritis r tabel pada taraf signifikan 5%, maka instrumen tes yang digunakan dinyatakan valid.

Berdasarkan daftar nilai pada tabel R diketahui nilai r_{tabel} untuk penelitian ini adalah 0,312. Kriterianya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian. Hasil uji korelasi *product moment* ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis=5% (38)	Ket
X ₁	X1.1	0.734	0.312	Valid
	X1.2	0.659	0.312	Valid
	X1.3	0.749	0.312	Valid
	X1.4	0.602	0.312	Valid
	X1.5	0.572	0.312	Valid
	X1.6	0.729	0.312	Valid
	X1.7	0.543	0.312	Valid
X ₂	X2.1	0.497	0.312	Valid
	X2.2	0.425	0.312	Valid
	X2.3	0.529	0.312	Valid
	X2.4	0.580	0.312	Valid
	X2.5	0.362	0.312	Valid

	X2.6	0.330	0.312	Valid
	X2.7	0.516	0.312	Valid
Y	Y1	0.693	0.312	Valid
	Y2	0.541	0.312	Valid
	Y3	0.824	0.312	Valid
	Y4	0.821	0.312	Valid
	Y5	0.443	0.312	Valid
	Y6	0.684	0.312	Valid
	Y7	0.346	0.312	Valid

Sumber: Lampiran 5

Data pada Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing item lebih besar dari r_{tabel} (0.312) sehingga butir-butir kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini berarti seluruh butir pertanyaan pada kuesioner dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan untuk pengujian kehandalan variabel penelitian yang dinyatakan melalui koefisien reliabilitas. Koefisien reliabilitas menggambarkan tinggi rendahnya kehandalan variabel penelitian. Pengujian reliabilitas digunakan tes konsistensi internal yaitu sistem pengujian terhadap sekelompok item tertentu, kemudian dihitung skornya dan diuji konsistensinya terhadap berbagai item yang ada dalam kelompok tersebut.

Nilai koefisien reliabilitas (koefisien alpha) bervariasi mulai dari 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), tetapi apabila nilai $\alpha \leq 0.60$ memberi indikasi

bahwa alat ukur tersebut kurang kehandalannya. Hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 4.9
Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator variabel Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1	Rekrutmen Karyawan (X_1)	7	0.759	Handal
2	Seleksi Karyawan (X_2)	7	0.651	Handal
4	Kinerja Karyawan (Y)	7	0.754	Handal

Sumber: Lampiran 6

Tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien alpha untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) sebesar 0.759, variabel Seleksi Karyawan (X_2) sebesar 0.651, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,754. Masing-masing variabel penelitian memiliki nilai koefisien alpha lebih dari 0.60 sehingga memenuhi syarat reliabilitas atau kuesioner reliabel sebagai instrumen penelitian.

4.2.2 Analisis Pengujian Asumsi Klasik

4.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji normal atau tidaknya data sampel yang diambil. Hasil uji normalitas data dengan *Kolmogorov-Smirnov* dapat disimpulkan dengan membandingkan nilai angka probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5% dengan pengambilan keputusan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau 5% maka distribusi data adalah tidak normal dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka distribusi data adalah normal. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.10
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,80002209
	Absolute	,142
Most Extreme Differences	Positive	,142
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,897

Asymp. Sig. (2-tailed)	,396
------------------------	------

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

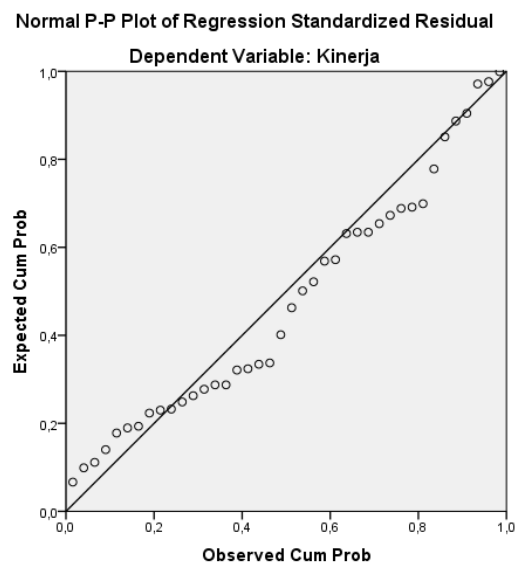
Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* residual variabel penelitian sebesar 0.396 atau lebih besar dari 0.05 sehingga data tersebut berdistribusi normal.

Residual variabel yang terdistribusi normal terletak di sekitar garis horizontal (tidak terpisah jauh dari garis diagonal). Berdasarkan P-Plot pada lampiran menunjukkan sebaran *standardized residual* berada dalam kisaran garis diagonal, seperti terlihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1

P-Plot Uji Normalitas



4.2.2.1. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan berdasarkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai $VIF < 10$ menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau nonmultikolinearitas. Hal ini berarti pada data yang diteliti tidak terdapat pengaruh variabel luar yang dapat merusak kualitas data yang diperoleh. Hasil pengujian multikolinearitas variabel penelitian ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Variabel Rekrutmen Karyawan (X_1)	0.948	1.055	NonMultikolinearitas
Variabel Seleksi Karyawan (X_2)	0.948	1.055	NonMultikolinearitas

Sumber: Lampiran 8

Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF untuk variabel bebas dalam penelitian ini kurang dari 10, hal ini berarti data variabel bebas tidak mengandung variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian (nonmultikolinearitas).

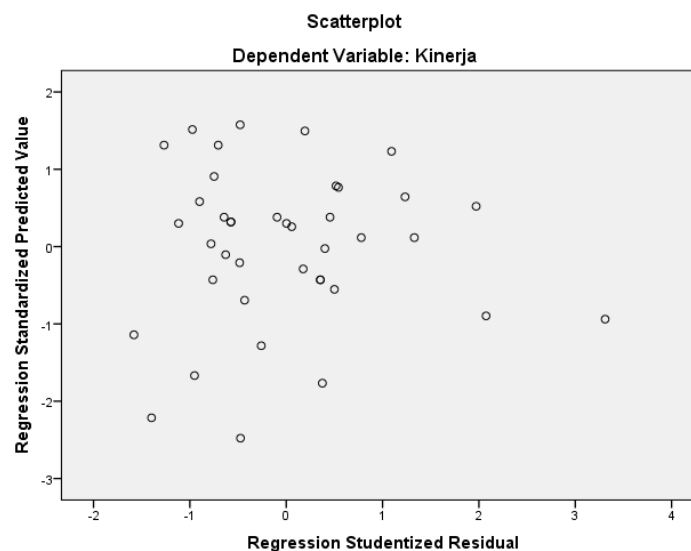
4.2.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi yang diperoleh terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau model regresi harus homoskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas pada model regresi dapat dilakukan dengan melihat pola yang terbentuk pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka diidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan grafik *scatterplot* seperti terlihat sebagai berikut:

Gambar 4.2

Grafik Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplot* yang ditunjukkan di atas terlihat tidak memiliki pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Rekrutmen Karyawan dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimega Jayasa Utama. Hasil analisis data dengan menggunakan *software* SPSS versi 21.0 ditampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Nama Variabel	B	Standar Error	Beta	t_{hitung}	t_{tabel}	Sign
Konstanta	,128	3,973		,032		,974
Rekrutmen Karyawan (X ₁)	,589	,108	,577	5,445	2.024	,000
Seleksi Karyawan (X ₂)	,452	,117	,408	3,847	2.024	,000

Sumber: Lampiran 8

Tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis data menggunakan program *software* SPSS versi 21.0 diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.128 + 0.589X_1 + 0.452X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 0.128 berarti jika variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) dan Seleksi Karyawan (X_2) dianggap konstan, maka Kinerja Karyawan Pegawai pada PT. Trimega Jayasa Utama adalah sebesar 0.128.

Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen Karyawan sebesar 0.589% dapat diartikan bahwa setiap 1% kenaikan variabel Rekrutmen Karyawan (X_1), akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.589%. Jika variabel X_2 dianggap konstan maka berarti terjadi peningkatan Kinerja Karyawan PT. Trimega Jayasa Utama.

Nilai koefisien regresi variabel Seleksi Karyawan sebesar 0.452% berarti setiap 1% kenaikan Seleksi Karyawan (X_2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.452%. Jika variabel X_1 dianggap konstan berarti terjadi peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Trimega Jayasa Utama.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimega Jayasa Utama.

4.3. Pembuktian Hipotesis

4.3.1. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,128	3,973		,032		,974
	Rekrutmen Karyawan	,589	,108	,577	5,445	2.024	,000
	Seleksi Karyawan	,452	,117	,408	3,847	2.024	,000

Sumber: Lampiran 8

Variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} 5.445 > t_{tabel} 2.024, dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trimega Jayasa Utama.

Variabel Seleksi Karyawan (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} 3.847 > t_{tabel} 2.024$, dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dari hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trimega Jayasa Utama.

4.3.2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{tabel}	Sig.
Regression	194,412	2	97,206	28,463	2.859	,000 ^b
Residual	126,363	37	3,415			
Total	320,775	39				

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} 28.463 > F_{tabel} 2.859$, menunjukkan bahwa hasil perhitungan ini menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0),

artinya bahwa variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) dan Seleksi Karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimega Jayasa Utama.

4.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin kecil nilai R^2 menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas sangat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai R^2 mendekati satu menunjukkan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dapat diberikan oleh variabel-variabel independen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.15.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,779 ^a	,606	,585	1,848	,606	28,463

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 60.6% yang berarti bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan seleksi karyawan sebesar 60.6 persen sedangkan selebihnya yaitu sebesar 39.4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis data menggunakan program software SPSS versi 21.0 diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 0.128 + 0.589X_1 + 0.452X_2$. Variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimega Jayasa Utama.

Variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trimega Jayasa Utama, hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 5.445 > t_{tabel} 2.024$ dan signifikansi 0.000.

Variabel Seleksi Karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trimega Jayasa Utama, hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 3.847 > t_{tabel} 2.024$ dan signifikansi 0.000.

Variabel Rekrutmen Karyawan (X_1) dan Seleksi Karyawan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimega Jayasa Utama, ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} 28.463 > F_{tabel} 2.859$ dan signifikansi 0.000.

Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 60.6% yang berarti bahwa variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan

seleksi karyawan sebesar 60.6 persen sedangkan selebihnya yaitu sebesar 39.4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Beberapa saran yang terkait dengan hasil penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Rekrutmen karyawan merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, maka pihak manajemen perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan profesionalitas dalam proses rekrutmen karyawan baru.
2. Dalam hal seleksi karyawan, sebaiknya pihak perusahaan menerima tenaga kerja yang benar-benar memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Nurul dan A. Giovani. 2018. *Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk.* Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol. 1 No. 2. E-ISSN: 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234.
- Ardana, K.I. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. BPFE. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Flippo, Edwien, D. 2001. *Managemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* ,Edisi Ketiga, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati. 2012. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Malhotra, Naresh K. 2012. *Marketing Research : An Applied Orientation*, 6th ed. New Jersey.
- Mangkunegara, 2012. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mardianto, Adi. 2014. *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Mathis dan Jackson, R.L. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Penerbit Mandar Maju. Jakarta.

- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rohaety, Ety. 2012. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Samsudin, Salidi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sofyandi, Herman. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-13. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syahrur, Salim. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Penerbit Raja Grafindo. Jakarta.
- Wahyudi, Bambang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Widiastuti. 2016. *Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Intervening (studi pada Pegawai Bagian Keuangan UNY)*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.