

ANALISA PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study kasus di PT. SIIX Electronics Indonesia)

Nurjanah Savitri¹, Petra Paulus Tarigan², Refdilzon Yasra³

¹Program Studi Teknik Industri, Universitas Riau Kepulauan Batam

^{2,3}Staf Pengajar Program Studi Teknik Industri, Universitas Riau Kepulauan Batam
Jl. Batu Aji Baru, Batam, Kepulauan Riau

ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia, diantara proses rekrutmen dan seleksi manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dan mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi selama proses rekrutmen dan seleksi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan di PT SIIX Electronics Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya di PT. SIIX Electronics Indonesia, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

Kata Kunci : rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT. SIIX Electronics Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang elektronik. Sumber daya manusia yang handal dan produktif merupakan faktor keunggulan bersaing PT. SIIX Electronics Indonesia, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas dalam suatu perusahaan. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan perusahaan satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan tentang manajemen perusahaan, bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau

dikeluarkan karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. SIIX Electronics Indonesia tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas PT. SIIX Electronics Indonesia juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, 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. SIIX Electronics Indonesia.

Dasar Teori

Pengertian Sumber Daya Manusia

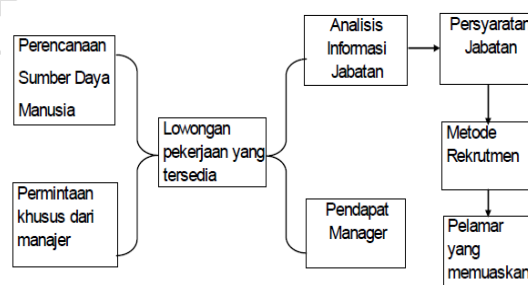
Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga

disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak. Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “manage” adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas. Rachmawati (2008) memberikan definisi tentang manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian

antarakebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi.

Rekrutmen

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada. 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. Menurut Handoko (2008), proses rekrutmen (penarikan) secara ringkas dapat dijelaskan pada gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu *job analysis*, *job description*, *job specification*, *job evaluation* dan *job classification*. Uraianya adalah sebagai berikut:

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)
Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.
2. *Job Description* (Uraian Jabatan)
Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta-

- fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis.
3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan). Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat, 2010)
 4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan) Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukannya membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.
 5. *Job Classification* (Penggolongan jabatan) Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

Seleksi Karyawan

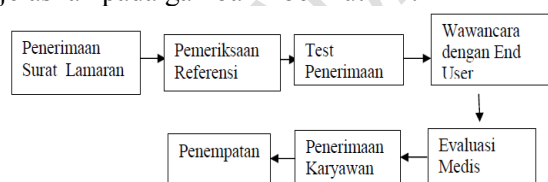
Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

Dalam rencana proses seleksi, perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan. Adapun beberapa teknik seleksi antara lain :

- a. Interview

- b. Tes psikologi
Tes mengenai hal-hal dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :
 1. Pendidikan
 2. Pengalaman kerja
 3. Kondisi fisik
 4. Kepribadian
 1. Tes kesehatan
 2. Wawancara akhir atasan langsung
 3. Memutuskan diterima atau ditolak
- Proses seleksi secara singkat dapat dijelaskan pada gambar 2 berikut ini :



Gambar 2 Proses Seleksi

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yaitu:

1. Perilaku dimasa lalu yang merupakan *predictor* terbaik atas perilaku dimasa yang akan datang.
2. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik. Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dewasa ini dikenal dengan dua cara yaitu:

1. Non ilmiah merupakan seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan. -unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal seperti:
 - a. Surat lamaran bermaterai atau tidak
 - b. Ijazah sekolah dan daftar nilainya
 - c. Surat keterangan kerja dan pengalaman
 - d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
 - e. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan



- f. Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- g. Keturunan dari pelamar
- h. Tulisan tangan pelamar

2. Ilmiah

Metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar tertentu.

Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya. Simamora (2004) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu:

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan

5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada PT. SIIX Electronics Indonesia, perusahaan manufaktur dengan menghasilkan produk mesin scanner. Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

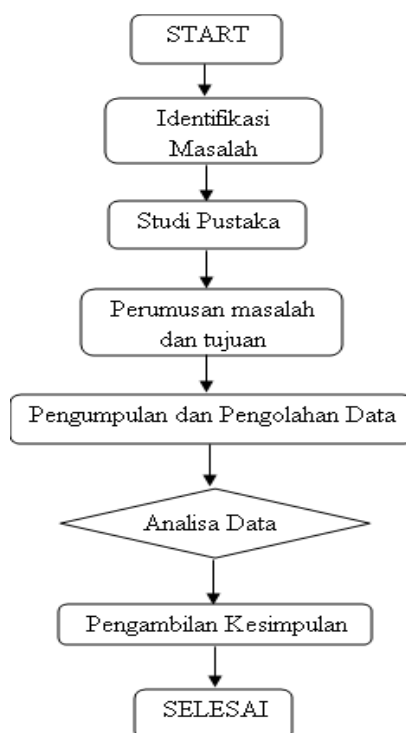
a. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi.

b. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan kuesioner

Berikut ini adalah diagram alir penelitian ini :



Gambar 3 Diagram Alir Penelitian

Pengujian statistik

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

a. Pengujian jumlah sampel

Metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003) sebagai berikut:

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

dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan PT. SIIX Electronics Indonesia.

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat dirolerir atau diinginkan, sebanyak 10%.

b. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadibentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana darianalisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

c. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (2)$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu

Kinerja karyawan

X1 = Variabel independen, yaitu

Proses Rekrutmen

X2 = Variabel independen, yaitu

Proses Seleksi

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 sama dengan nol

b1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X1 dengan menganggap X2 konstan.

b2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X2 dengan menganggap X1 konstan.

- d. Pengujian Hipotesis (Uji F dan Uji T)
Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebasterhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).
- Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H0 diterima H1 ditolak.
 - Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H0 ditolak H1 diterima.

Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$, H0 diterima. Dan jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H0 diterima H1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H0 ditolak H1 diterima.

- e. Pengukuran Instrumen Penelitian
Menurut Sugiyono (2009 : 132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social sehingga

untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian iniyang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skalalikert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Ragu-ragu diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu:

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistic *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$. Teknik perhitungan menggunakan rumus *cronbach's alpha*:

$$r_{tt} = \frac{M}{M - 1} \left\{ 1 - \frac{V_x}{V_t} \right\}$$

(3)

2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator Kinerja Karyawan

Scanner Division merupakan salah satu divisi PT. SIIX Electronics Indonesia yang memproduksi mesin scanner, dengan menggunakan merk Fujitsu Company. Jumlah karyawan yang ada di PT ini sebanyak 665 karyawan, sehingga jika menggunakan persamaan (1) maka jumlah sampel yang diperlukan untuk penelitian ini

87 responden. Berikut data lengkap kinerja karyawan yang di rekrut pada tahun 2012:

Tabel 1 Indikator Kinerja Karyawan

Bulan	Jumlah Rekrutmen	Indikator Kinerja Karyawan				Total Indikator Kinerja Karyawan
		Turn Over	Absensi	Late	Warning Letter	
Jan	43	-	-	2	-	2
Feb	22	-	-	-	-	-
Maret	63	1	3	1	-	5
April	58	-	2	-	1	3
Mei	37	-	-	-	-	-
June	95	2	3	2	2	9
July	58	-	2	1	-	3
Aug	53	1	3	-	-	4
Sept	86	-	3	2	-	5
Oct	32	-	-	-	-	-
Nov	38	-	-	2	1	3
Dec	80	2	-	3	-	5
Total	665	Total Indikator Kinerja Karyawan				39

Dari pengamatan ada beberapa indikator untuk menilai kinerja karyawan, antara lain:

1. Tingkat *turn over*
2. Tingkat absensi karyawan
3. Karyawan datang terlambat
4. Surat Peringatan

Perubahan tingkat kinerja dapat dilihat dari 4 indikator tersebut. Semakin tinggi 4 indikator diatas, maka semakin menurun kinerja karyawan. Dalam proses wawancara yang telah dilakukan, sangat sulit menemukan karyawan yang benar-benar mau bekerja. Banyaknya faktor internal dan eksternal menjadi penghalang menurunnya kinerja karyawan. Berikut adalah kesimpulan penulis tentang faktor internal dan eksternal penurunan kinerja karyawan, antara lain :

a. Faktor Internal

1. Kecemburuan sosial antara karyawan
2. Kurang pedulinya *Line Leader* terhadap operator apabila operator sakit atau mempunyai masalah kerja

3. Kurangnya komunikasi dan kerjasama antara atasan dan bawahan

4. Kurangnya skill dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

5. Kurang informasi tentang perusahaan sebelum mereka bekerja

b. Faktor Eksternal :

1. Adanya informasi lowongan pekerjaan di perusahaan lain yang lebih menggiurkan

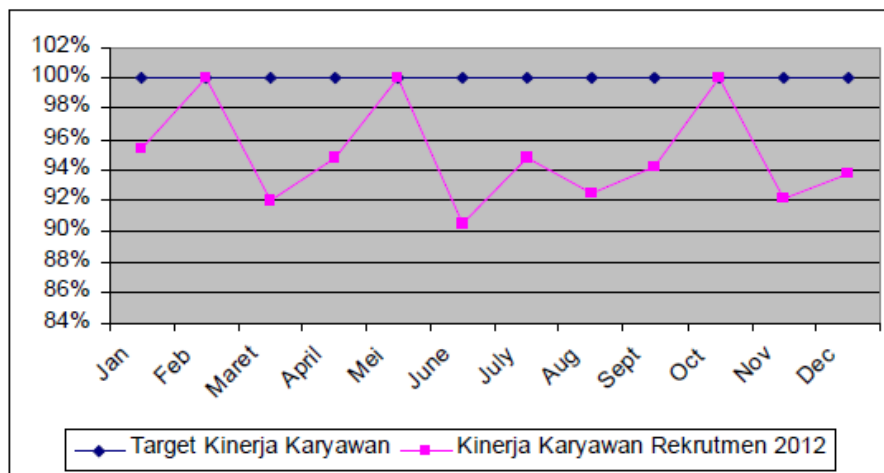
2. Masalah keluarga yang menyebabkan karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan (absen)

3. Pengaruh buruk dari lingkungan luar sehingga banyak karyawan yang melanggar disiplin dan peraturan perusahaan.

Dari pengumpulan, pengolahan dan wawancara yang telah di lakukan penulis

selama meneliti, maka dapat dibuat grafik persentasi kinerja karyawan tahun 2012 di

PT. SIIX Electronics Indonesia – Scanner Division, berikut ini :



Gambar 1 Grafik Persentasi Kinerja Karyawan Tahun 2012

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa Kinerja Karyawan mengalami penurunan yang cukup signifikan di bulan Juni 2012 yaitu sebesar 91 % padahal perusahaan menargetkan Kinerja Karyawan 100 %.

Analisa Persepsi Responden

Terdapat 3 persepsi responden yang dilakukan lewat kuisisioner yaitu :

- a. Persepsi responden mengenai rekrutmen

Masalah rekrutmen dan seleksi adalah salah satu upaya yang dilakukan dalam memperoleh SDM yang berkualitas, sebab kesalahan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan akan mengakibatkan perusahaan memperoleh karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, perlunya perusahaan menerapkan

rekrutmen dan seleksi karyawan. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan dapat disajikan persepsi responden mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh PT. SIIX Electronics Indonesia yang dapat disajikan melalui tabel 2. Dari Tabel 2 maka akan disajikan hasil persepsi jawaban responden yaitupertanyaan proses rekrutmen pada PT. SIIX Electronics Indonesia telah dilakukan berdasarkan *job description* sehingga responden lebih banyak memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 46%, dimana sebelum proses rekrutmen dilakukan maka perusahaan melakukan analisis jabatan, yang bertujuan untuk menentukan persyaratan jabatan bagi setiap karyawan yang mengisi jabatan yang kosong.karyawan.

Tabel 2 Persepsi responden mengenai rekrutmen

No	Pertanyaan	Kode	Alternatif jawaban responden				
			STS	TS	N	S	SS
1	Proses rekrutmen pada PT. SIX Electronics Indonesia telah sesuai dengan <i>job description</i> .	PR 1	3.4 %	6.9%	43.7 %	46%	-
2	Rekrutmen sesuai dengan kebijakan PT. SIX Electronics Indonesia	PR 2	3.4 %	6.9%	41.4 %	46%	2.3 %
3	Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan surat kabar dan melalui pemanfaatan Community Centre	PR 3	2.3 %	3.4%	40.2 %	48.3 %	5.7 %
4	Proses rekrutmen dilakukan untuk mengisi jabatan/posisi yang kosong terhadap perolehan karyawan yang berkualitas	PR 4	-	3.4%	42.5 %	46%	8%
5	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efektif dan efisien	PR 5	1.1 %	4.6%	37.9 %	48.3 %	8%
6	Proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja karyawan	PR 6	-	3.4%	35.6 %	51.7 %	9.2 %

Hasil uji validitas untuk variabel rekrutmen dengan 7 item pertanyaan

ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi ketujuh item pertanyaan antara 0.699 – 0.902, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$)

berarti dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan valid. Detil hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3 Uji Validitas Persepsi responden mengenai rekrutmen

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
PR1	0.695	0.000	0.30	Valid
PR2	0.743	0.000	0.30	Valid
PR3	0.884	0.000	0.30	Valid
PR4	0.902	0.000	0.30	Valid
PR5	0.797	0.000	0.30	Valid
PR6	0.726	0.000	0.30	Valid
PR7	0.699	0.000	0.30	Valid

b. Persepsi Jawaban Responden Mengenai Seleksi Karyawan

c. Untuk pertanyaan proses seleksi dilakukan melalui test psikologi, sehingga sponden

lebih banyak memberikan jawaban netral yakni sebesar 43.7%,alannya karena test psikologis tidak terlalu



membawa dominan besar terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan test wawancara cara, sehingga responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju yakni sebesar 47.1%, alasannya karena calon karyawan setelah dilakukan test potensi akademik dan test psikologis, maka selanjutnya dilakukan test wawancara

.Pertanyaan kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan perusahaan maka responden lebih banyak yang menjawab setuju sebesar 48.3% alasannya karena pelaksanaan seleksi karyawan telah dilakukan secara efektif. Pertanyaan yang diberikan kepada responden beserta penilaian dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

- d.
e. Tabel 4. Penilaian Persepsi Jawaban Responden Mengenai Seleksi Karyawan
f.

No	Pertanyaan	Kode	Alternatif jawaban responden				
			STS	TS	N	S	SS
1	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test potensi akademik	PS 1	1.1%	6.9%	42.5%	44.8%	4.6%
2	Metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efektif dan efisien	PS 2	1.1%	8%	42.5%	44.8%	3.4%
3	Proses seleksi dilakukan melalui test psikologi	PS 3	1.1%	10.3%	43.7%	42.5%	2.3%
4	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui proses wawancara	PS 4	1.1%	9.2%	42.5%	47.1%	1.1%

g.
h.
i.
j.
k.
l.
m.
n.
o.
p.
q.
r.
s.
t.

5	Kegiatan seleksi dilakukan sesuai dengan tujuan PT. SIIX Electronics Indonesia	PS 5	3.4%	4.6%	39.1%	48.3%	4.6%
6	Proses seleksi telah meningkatkan kinerja karyawan	PS 6	1.1%	5.7%	41.4%	48.3%	3.4%
7	Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukan rekrutmen karyawan	PS 7	3.4%	5.7%	41.4%	44.8%	4.6%

u.
v.
w.
x.
y.
z.
aa.
ab.

ac. Hasil uji validitas untuk variabel

seleksi karyawan yang memiliki 7

item pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara 0.775 – 0.899, sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,30. Dan selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) sehingga dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan valid (tabel 5)

ad. Tabel 6 Uji Validitas Persepsi responden mengenai seleksi

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
PS1	0.868	0.000	0.30	Valid
PS2	0.831	0.000	0.30	Valid
PS3	0.775	0.000	0.30	Valid
PS4	0.899	0.000	0.30	Valid

ae.

af.
ag.
ah.
ai.
aj.

PS5	0.872	0.000	0.30	Valid
PS6	0.797	0.000	0.30	Valid
PS7	0.771	0.000	0.30	Valid

ak.
al.
am.
an.
ao.
ap.

aq. Persepsi Responden Mengenai Kinerja Karyawan

5. Hasil penelitian menunjukkan pertanyaan hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja sehingga responden lebih banyak yang

memberikan jawaban setuju (58.6%) artinya karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia memiliki mutu pekerjaan yang baik. Pertanyaan karyawan yang memiliki tanggungjawab yang tinggi

dalam penyelesaian pekerjaan, dimana lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju (62.1%), pertanyaan kerja sama antar sesama karyawan telah berjalan dengan baik, jawaban responden lebih

banyak didominasi oleh jawaban setuju (63.2%), dimana dapatlah disimpulkan bahwa karyawan memiliki kerja sama dalam menangani setiap pekerjaan (tabel 7)

- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.

16. Tabel 7 Penilaian Persepsi Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Kode	Alternatif jawaban responden				
			STS	TS	N	S	SS
1	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja	KK 1	1.1%	3.4%	25.3%	58.6%	11.5%
2	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya	KK 2	-	1.1%	16.1%	62.1%	20.7%
3	Kerjasama antar sesama karyawan telah berjalan dengan baik	KK 3	-	-	24.1%	63.2%	12.6%
4	Kedisiplinan karyawan telah baik	KK 4	-	-	21.8%	63.2%	14.9%
5	Skill dan kemampuan karyawan dalam bekerja telah baik	KK 5	-	-	28.7%	47.1%	24.1%
6	Penanganan pekerjaan sesuai dengan kriteria penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan	KK 6	-	-	24.1%	59.8%	16.1%
7	Karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaannya	KK 7	-	-	28.7%	54%	17.2%

17.

18. Berdasarkan tabel 5.9 maka diperoleh nilai korelasi dari setiap instrument penelitian yakni 0.576 – 0.728, selain itu masing-masing berkorelasi signifikan sebab memiliki nilai sig < 0,05, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dan selain itu kurang dari 0,05 berarti semua

item pertanyaan dapat dikategorikan valid. Dwi (2009) menjelaskan bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 8.

19. Tabel 8 Uji Reliabilitas

Variable Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen	7	0.891	0.60	Reliable / andal
Seleksi	7	0.924	0.60	Reliable / andal
Kinerja Karyawan	7	0.801	0.60	Reliable / andal

20.

21. Analisa Regresi dan Korelasi

22. Dari tabel 9 yakni hasil olahan data regresi disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :
$$Y = 11.432 + 0,205X1 + 0,455X2$$

23. Dari hasil persamaan regresi yang telah diuraikan di atas, maka dengan nilai koefisien $X1 = 0,205$ menunjukkan bahwa rekrutmen dengan kinerja karyawan berpengaruh positif. Dimana semakin baik

24. Tabel 9. Analisa Regresi

25.

Model		Coefficients ^a		Beta	t
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	11.432	1.108		10.319
	Proses Rekrutmen	.205	.071	.263	2.881
	Proses Seleksi	.455	.066	.634	6.940
R = 0.856		Fhit = 115.64			
R ² = 0.734		Sig = 0.000			

26. Uji parsial antara rekrutmen dengan kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.881$ dan $sig = 0,005$. Hasil uji parsial kinerja karyawan yang sebagaimana telah diuraikan di atas maka dapatlah dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan. Kemudian dari hasil uji korelasi (R) diperoleh nilai korelasi 0.856, hal ini dapatlah dikatakan ada

pelaksanaan rekrutmen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan kata lain bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan koefisien $X2 = 0,455$ dapat diartikan bahwa seleksi karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik seleksi karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

hubungan yang positif dan kuat antara rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan sebab r positif dan mendekati 1. Berdasarkan hasil pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu :

1. Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan. Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen di PT. SIIX Electronics Indonesia berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan. Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan

kinerja karyawan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh seleksi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara seleksi karyawan dengan kinerja karyawan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$

27.

28. KESIMPULAN DAN SARAN

29. Kesimpulan

30. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia adalah proses seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar yaitu sebesar 0.634 jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen yaitu sebesar 0.263, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

31.

32. Saran

33. Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - a. Agar dalam menerapkan metode rekrutmen seleksi karyawan di PT. SIIX Electronics Indonesia, hendaknya lebih mensosialisasikan tentang keunggulan dan kelemahan perusahaan.
 - b. Agar perusahaan PT. SIIX Electronics Indonesia hendaknya lebih memperhatikan penempatan karyawan yang sesuai dengan *skill* dan kriteria yang dibutuhkan dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.

34.

35. DAFTAR PUSTAKA

36. Andhika, Ery, 2011, *Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*, Universitas Sumatera Utara : Medan
37. Hartono, SPSS 16.0 *Analisa Data Statistik dan Penelitian* (Yogyakarta, Lembaga Penelitian Pendidikan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial (LP3ES)2008)
38. Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
39. Riana, Ronny 2012, *Pengaruh Turn Over Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SIIX Electronics Indonesia*, Universitas Riau Kepulauan : Batam

40.