

**ANALISIS PROSES SELEKSI DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN REDAKSI
PT. RIAU POS PEKANBARU**

By : Dewi Rismala Siburian
dewi_rismala48@yahoo.com
Advisor : Drs.Kasmiruddin,M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi - Prodi Administrasi Negara - Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293- Telp/Fax.
0761-63277

Abstract

Selection is process of get applicant who precise by several specific step that have purpose to get employee appropriate with need of enterprise and hope future have influence to good performance. The step of selection in this research are form application work, pshycotest, sample test work, and interview test.

Performance is achievement level work through ability and effort that have employee where in performance valued are six aspect that is quality, knowledge about work, teamwork, initiative, integrity, and quality personal.

PT. Riau Pos Pekanbaru is enterprise of sector publication newspaper that older and already sturdy as market leader where in this enterprise editorial staff department have important role of contents newspaper because editorial staff department that searching news, selecting news, and editing news until needed human resources that have quality high that can get when process selection go on and when process mentioned effective will be performance good performance.

Based on result analysis of research show that selection have positive influence to performance employee performance editorial staff department of PT. Riau Pos Pekanbaru. This can be viewed of analysis data that known of t arithmetic(5,559) > t tabel (2,080) and sig (0,000) < 0,05. So, the hipotesis of this research that explain there is influence selection to performance can be accepted.

Keywords : Selection, Performance, Influence

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menimbulkan berbagai persaingan bisnis yang harus diikuti dengan perkembangan sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia merupakan aset berharga dan faktor terpenting bagi perusahaan untuk

menghadapi persaingan. Pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan sehingga diperlukan manajemen yang baik karena sumber daya manusia merupakan hal yang kompleks yang mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa keorganisasi dan tidak dapat sepenuhnya

diatur dan dikuasai seperti mesin, modal, gedung dan lain-lain.

Dalam manajemen sumber daya manusia tidak terlepas perannya dari proses pengadaan dimana fungsi ini memperorganisasi yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi, dan penempatannya yang memilih dan menarik pegawai. Menurut Mondy (2008), Seleksi adalah proses memilih sekelompok pelamar, orang yang paling tepat menduduki posisi tertentu dalam organisasi. Berhasil tidaknya karyawan untuk memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Menurut Rivai (2004:09), Kinerja adalah tingkat kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Hubungan antara kinerja karyawan dengan seleksi sangat erat karena kinerja dipengaruhi oleh tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dimana kemampuan dan pengetahuan dari karyawan bisa diketahui perusahaan saat proses seleksi berlangsung. Seleksi adalah proses untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat pada saat yang tepat yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja yang memuaskan (Sunarto 2005:139).

Penelitian tentang adanya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan sebelumnya oleh Muhamad Adji Nugroho dengan judul "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan oleh Muhamad Abdul Azis dengan judul penelitian "Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Pada PT.Angkasa Pura 1 (Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar) pada tahun 2012" dengan hasil penelitian bahwa seleksi lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan proses rekrutmen. Penelitian ini juga dilakukan PT.Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk pada tahun 2012" dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa proses seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Teknik pada PT.Pembangunan Perumahan.

PT. Riau Pos Pekanbaru merupakan perusahaan surat kabar terbesar dan tertua untuk daerah Riau dan sekitarnya dengan misinya yaitu "ikut mencerdaskan kehidupan berbangsa sebagaimana diamanatkan oleh cita-cita kemerdekaan Indonesia "Bangun Negeri Bijak Bangsa". Dalam hal ini PT. Riau Pos Pekanbaru sejak tahun 1991 telah banyak mengalami kemajuan yang akhirnya dikukuhkan sebagai *market leader*.

Kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh positif bagi kemajuan perusahaan kedepannya dalam menghadapi persaingan karena maju mundurnya perusahaan sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Untuk mendukung kinerja karyawan, perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas agar karyawan mendapatkan kemudahan saat bekerja dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun fasilitas-fasilitas pendukung yang diberikan perusahaan yaitu komputer, laptop, telpon, kamera, handycam, meja, kursi, dan pakaian kerja untuk masing-masing karyawan.

Selain pemberian fasilitas, perusahaan juga sangat mendukung kinerja karyawan agar karyawan merasa bahwa kinerja mereka dihargai perusahaan, penghargaan itu melalui:

1. Bagi karyawan yang mencapai bobot penilaian setiap tiga bulan sekali akan diberi bonus istimewa.
2. Setiap tahun perusahaan mengadakan penilaian terhadap karya jurnalistik berupa Rida Award.
3. Bagi karyawan yang berprestasi akan mengikuti pelatihan setiap tahun di Jawa.

Berdasarkan fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan redaksi serta penghargaan melalui bonus, Rida Award dan Pelatihan Ke Jawa atas penilaian kinerja sudah selayaknya karyawan memiliki kinerja yang memuaskan. Namun kenyataannya masih ada karyawan yang tidak menyambut baik apa yang telah diberikan perusahaan, hal ini dapat dinilai dari tingkat perputaran karyawan (*labour turn over*) yang terjadi di PT. Riau Pos Pekanbaru. Dimana terjadi penurunan karyawan yang keluar dari tahun 2011 ke 2012 yaitu sebesar 3,2% hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan sudah baik. Namun tahun 2012 ke 2013 terjadi kenaikan jumlah karyawan yang keluar sebesar 3,4%. Hal ini membuat asumsi bahwa seleksi karyawan yang terjadi di PT. Riau Pos Pekanbaru kurang berjalan efektif sehingga terjadinya fluktuasi perputaran karyawan. Kinerja karyawan juga bisa dilihat dari tingkat penjualan Koran Riau

Pos dari tahun 2011 ke 2012 mengalami penurunan sebesar 10,6% namun ditahun 2012 mengalami peningkatan sebesar 5,48% dan turun lagi ditahun 2013 sebesar 7,23%. Bila hal ini berlangsung secara terus menerus maka akan berakibat buruk bagi kemajuan perusahaan mengingat juga bahwa Riau Pos merupakan *Market Leader*.

Permasalahan kinerja yang terjadi diasumsikan karena kurang tepatnya proses seleksi yang *dilakukan oleh* PT. Riau Pos Pekanbaru yang dilalui dengan empat tahapan yaitu penerimaan surat lamaran, ujian psikotes, ujian pelaksanaan kerja serta wawancara dimana dalam proses seleksi yang efektif, jujur, cermat dan objektif akan diketahui bagaimana kemampuan, keterampilan serta kepribadian dan kemauan yang dimiliki karyawan karena merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten untuk mendukung kinerja karyawan khususnya karyawan bagian Redaksi PT. Riau Pos Pekanbaru yang memiliki tugas terpenting dan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan

Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Proses Seleksi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Redaksi PT. Riau Pos Pekanbaru”

1.2 Kerangka Teori Seleksi Karyawan

Menurut Siagian (2005:131), Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan mana pelamar yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Dalam setiap proses yang dilalui oleh karyawan akan dinilai bagaimana kemampuan yang dimiliki oleh karyawan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui ujian-ujian yang dilalui. Proses seleksi dilalui dengan 7 langkah yaitu:

1. Formulir Aplikasi Kerja
2. Ujian Penerimaan
3. Wawancara Seleksi
4. Pemeriksaan Latarbelakang Dan Referensi
5. Tes Kesehatan
6. Wawancara Dengan Supervisor
7. Keputusan Surat Lamaran

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2004:09), Kinerja adalah tingkat kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tertentu tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik karena didukung oleh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan alat ukur untuk dijadikan standard karyawan dalam bekerja.

Dalam hal ini terdapat standard karyawan menurut Ivancevich (2001):

- a. Kualitas Kerja
Kualitas kerja meliputi ketelitian, kerapian, atau ketepatan dalam bekerja sesuai dengan standard kerja yang telah ditetapkan.
- b. Kuantitas Kerja
Hal ini berkaitan dengan jumlah volume kerja yang dapat dihasilkan dalam kondisi normal.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
Meliputi pengetahuan yang jelas tentang factor-faktor yang berhubungan dengan tanggung jawab pekerjaannya.
- d. Kerjasama
Kerjasama dengan rekan kerja yaitu kemampuan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Inisiatif
Kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, serta meningkatkan hasil kerja melalui keberanian untuk bekerja secara mandiri.
- f. Dapat dipercaya
Meliputi kesadaran akurasi dan menjunjung tinggi kejujuran, kedisiplinan/tingkat kehadiran.
- g. Kualitas Personal
Meliputi kepribadian, penampilan, sikap, kepemimpinan, integritas dan kemampuan sosial.

1.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana proses seleksi yang terjadi pada karyawan bagian Redaksi dari PT. Riau Pos Pekanbaru?
2. Bagaimana kinerja karyawan bagian Redaksi dari PT. Riau Pos Pekanbaru?
3. Bagaimana Pengaruh Proses Seleksi terhadap kinerja karyawan bagian Redaksi dari PT. Riau Pos Pekanbaru?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka penulis bertujuan melakukan penelitian ini :

1. Mengetahui proses seleksi karyawan bagian Redaksi dari PT. Riau Pos Pekanbaru
2. Mengetahui kinerja karyawan bagian Redaksi dari PT. Riau Pos Pekanbaru
3. Mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan bagian Redaksi dari PT. Riau Pos Pekanbaru

II. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini terletak di Jl.HR.Subrantas. Alasan memilih objek penelitian disini adalah menilai bahwa PT.Riau Pos Pekanbaru merupakan perusahaan penerbit surat kabar tertua dan terbesar didaerah Riau dan sekitarnya yang telah mengukuhkan dirinya sebagai *market leader*.

2.2 Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian redaksi dari PT.Riau Pos Pekanbaru yang berjumlah 118 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang dengan menggunakan rumus Slovin. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportional Stratified Random Sampling* artinya teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Umar, 2003:84).

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

a.Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar

pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian

b.Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.

2.4 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan masih berupa data mentah, sehingga perlu diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS:

a. Analisis Kuantitatif

Yaitu penulis merasa perlu menganalisis data yang masuk dengan perhitungan statistik sehingga jawaban yang diperoleh akurat dan pasti. Untuk itu penulis menggunakan perhitungan statistik melalui SPSS 16 for windows.

Analisis Regresi sederhana

Analisis Regresi sederhana digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel bebas (variabel X) dengan variabel terikat (variabel Y). Persamaan rumus Analisis regresi (Husein Umar, 2002:169)

$$Y=a+bX$$

Dimana:

Y = variabel tidak bebas

X = variabel bebas

a = nilai intercept(konstan)

b = koefisien arah regresi

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika R² yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika R² mendekati 0 maka

semakin lemah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Artinya pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Uji Instrumen

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel.

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pernyataan itu tidak valid.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada minggu ketiga bulan April sampai minggu pertama bulan Mei selama 16 hari dengan menyebarkan angket berupa pertanyaan kepada karyawan bagian Redaksi PT. Riau Pos Pekanbaru sebanyak 54 angket yang menjadi sampel penelitian ini. Sebelum membahas penelitian ini, terlebih dahulu dijelaskan identitas responden. Adapun karakteristik responden penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di perusahaan.

3.1 Karakteristik Responden

Umur

Dari 54 responden dalam penelitian ini, terdapat 19 responden (35,2%) yang berada pada rentang usia 28-33 tahun. Sedangkan yang berada pada rentang usia 34-39 tahun terdapat 25 responden (46,3%). Selanjutnya rentang usia 40-45 terdapat 6 responden (11,1%) dan yang berusia 45-51 tahun hanya 4 responden (7,4%).

Jenis Kelamin

Dari 54 responden dalam penelitian ini, terdapat 48 responden (88,9%) berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan yang berjenis kelamin wanita terdapat 6 responden (11,1%). Perbandingan yang jauh antara jenis kelamin laki-laki dengan perempuan sebesar 77,8%.

Masa Kerja

Dari 54 responden dalam penelitian ini, karyawan yang memiliki masa kerja 6-8 tahun terdapat 15 responden (27,8%) dan tidak satupun karyawan yang memiliki masa kerja 9-11 tahun, karyawan yang memiliki masa kerja 12-14 tahun terdapat 30 responden (55,5%), karyawan yang memiliki masa kerja 15-17 tahun terdapat 5 responden (9,3%) sedangkan yang berumur 18-20 tahun terdapat 4 responden (7,4%) .

Pendidikan Terakhir

Dari 54 responden dalam penelitian ini, terdapat 2 responden (3,7%) yang memiliki pendidikan terakhir SMA, 4 responden (7,4%) yang memiliki pendidikan terakhir D3, 43 responden (79,6%) pada tingkat Sarjana dan 5 responden (9,3%) yang berada pada tingkat Pascasarjana.

3.2 Deskripsi Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan melalui beberapa tahapan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

perusahaan. Dari penelitian ini, seleksi dilihat dari beberapa unsur antara lain formulir aplikasi pekerjaan, ujian psikotes, ujian pelaksanaan kerja dan tes wawancara.

Formulir Aplikasi Pekerjaan

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	TS	RR	STS	
1	Formulir Aplikasi Pekerjaan Sesuai dengan Tingkat Pendidikan	26 48,1% 130	26 48,1% 104	2 3,8% 6	-	-	54 100% 240
2	Formulir Aplikasi Pekerjaan Dilihat dari Kesesuaian Pertanyaan Formulir Dengan Pengalaman	15 27,8% 75	36 66,7% 144	2 3,8% 6	1 1,8% 2	-	54 100% 227
3	Formulir Aplikasi Pekerjaan Dilihat dari Kesesuaian Pertanyaan Formulir Dengan Keahlian dan Keterampilan	22 40,7% 110	28 51,9% 112	3 5,6% 9	1 1,8% 2	-	54 100% 233
	Jumlah	63 116,6% 315	90 166,7% 360	7 13,2% 21	2 3,6% 4	-	162 300% 700

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang beranggapan bahwa formulir yang diberi perusahaan belum sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Dimana skor tertinggi terdapat pada

item pertanyaan pertama dengan skor 240 diikuti dengan item pertanyaan ketiga dengan skor 233 dan selanjutnya item pertanyaan kedua dengan skor 227.).

Ujian Psikotes

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	TS	RR	STS	
1	Ujian Psikotes yang Mengukur Kepribadian Pelamar	18 33,3% 90	28 51,8% 112	8 14,9% 24	-	-	54 100% 226
2	Ujian Psikotes yang Mengukur Kreativitas dan Daya Nalar Pelamar	21 38,9% 105	24 44,4% 96	9 16,7% 27	-	-	54 100% 228
3	Ujian Psikotes yang Mengukur Kecerdasan Pelamar	22 40,7% 110	28 51,8% 112	4 7,9% 12	-	-	54 100% 234
	Jumlah	61 112,9% 305	80 148% 320	21 39,5% 63	-	-	688 300% 688

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang beranggapan bahwa ujian psikotes yang dilakukan perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dimana skor tertinggi terdapat pada item pertanyaan

ketiga dengan skor 234 diikuti dengan item pertanyaan kedua dengan skor 228 dan selanjutnya item pertanyaan pertama dengan skor 226.

Ujian Pelaksanaan Kerja

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	TS	RR	STS	
1	Ujian Pelaksanaan Kerja yang Mengukur Kompetensi Sesuai Bidang Pekerjaan	19 35,2% 95	33 61,1% 132	2 3,7% 6	-	-	54 100% 233
2	Ujian Pelaksanaan Kerja Dalam Menghadapi Situasi Pekerjaan	19 35,2% 95	31 57,4% 124	4 7,4% 12	-	-	54 100% 231
3	Ujian Pelaksanaan Kerja Sesuai dengan Prosedur	18 33,3% 90	31 57,4% 124	5 9,3% 15	-	-	54 100% 229
	Jumlah	56 103,7% 280	95 175,9% 380	11 20,4% 33	-	-	688 300% 693

Dari tabel rekapitulasi diatas menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang beranggapan bahwa ujian pelaksanaan kerja yang telah dilakukan perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dimana skor

tertinggi terdapat pada item pertanyaan pertama dengan skor 233 selanjutnya diikuti dengan item pertanyaan kedua dengan skor 231 dan yang terakhir item pertanyaan ketiga dengan skor 229.

Tes Wawancara

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah
		SS	S	TS	RR	STS	
1	Tes Wawancara Yang Menggali Kejujuran Pelamar	19 35,2% 95	30 55,5% 120	5 9,3% 15	-	-	54 100% 230
2	Tes Wawancara Yang Menanyakan Minat dan Bakat Pelamar	22 40,7% 110	28 51,8% 112	4 7,4% 12	-	-	54 100% 234
3	Tes Wawancara Yang Menanyakan Motivasi Pelamar	18 33,5% 90	30 55,5% 12	6 11% 18	-	-	54 100% 228
	Jumlah	59 109,4% 295	88 162,8% 244	15 27,7% 45	-	-	688 300% 584

3.3 Deskripsi Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah dipercayakan. Kinerja yang baik dari karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan

dalam persaingan bisnis. Kinerja karyawan redaksi tersebut bisa dinilai dari kualitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kerjasama, inisiatif, dapat dipercaya, dan kualitas personal.

Tabel Kinerja

No	Pernyataan		Kategori Jawaban					
			SS	S	TS	RR	STS	Jumlah
1	Kualitas	Ketelitian dalam bekerja	4 7,4% 20	45 83,3% 180	3 5,5% 9	2 3,8% 4	-	54 100% 213
		Ketepatan Sesuai Prosedur	8 14,8% 40	39 72,2% 156	4 7,4% 12	3 5,6% 6	-	54 100% 214
2	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	Tugas Dan Tanggung Jawab Dalam Pekerjaannya	15 27,8% 75	35 64,8% 140	4 7,4% 12	-	-	54 100% 227
		Kemampuan Mengatasi Masalah Pekerjaan	20 37% 100	28 51,8% 112	4 7,4% 12	2 3,8% 4	-	54 100% 228
3	Kerjasama	Kemampuan bekerja dengan Rekan Kerja	17 31,4% 85	28 51,8% 112	9 16,8% 27	-	-	54 100% 224
		Membantu Rekan kerja Yang Membutuhkan	16 29,7% 80	30 55,5% 120	8 14,8% 24	-	-	54 100% 224
4	Inisiatif	Keberanian Bekerja Secara Mandiri	15 27,8% 75	35 64,8% 140	4 7,4% 12	-	-	54 100% 227
		Kreativitas dalam Bekerja	21 38,8% 105	23 42,6% 92	10 18,6% 30	-	-	54 100% 227
5	Dapat Dipercaya	Kejujuran dalam Bekerja	2 3,8% 10	46 85% 184	4 7,4% 12	2 3,8% 4	-	54 100% 210
		Menjunjung Tinggi Tingkat Kehadiran	18 33,3% 90	26 48,1% 104	10 18,6% 30	-	-	54 100% 224
6	Kualitas Personal	Sikap Yang Baik Saat Bekerja	2 3,8% 10	48 85% 184	4 7,4% 23	2 3,8% 4	-	54 100% 210
		Komunikasi Yang Baik Saat Bekerja	18 33,3% 90	25 46,3% 100	11 20,4% 33	-	-	54 100% 223

3.4 Analisis Data

3.4.1 Analisis Regresi Sederhana Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Bagian Redaksi PT. Riau Pos Pekanbaru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T		Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	19.579	5.334		3.671	.001	
SELEKSI	.575	.103	.611	5.559	.000	

a. Dependent Variable: KINERJA

Persamaan Regresi Sederhana:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja} = 19,579 + 0,575 \text{ Seleksi}$$

Arti angka dari persamaan diatas adalah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 19,579. Artinya apabila seleksi diasumsikan nol (0), maka kinerja redaksi 19,579.

- Nilai koefisien variabel seleksi sebesar 0,575 artinya setiap peningkatan seleksi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja redaksi sebesar 0,575.

3.4.2 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Redaksi PT. Riau Pos Pekanbaru

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.373 ^a	30.906	1	52	.000

a. Predictors: (Constant), SELEKSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,373 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel seleksi terhadap kinerja sebesar 37,3%, sedangkan sisanya 62,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini. Dan dari analisis dapat disimpulkan

bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh seleksi terhadap kinerja pada PT.Riau Pos Pekanbaru dapat diterima. Besarnya pengaruh diatas menunjukkan bahwa seleksi memiliki sumbangsih terhadap berhasil atau tidaknya kinerja dari karyawan redaksi.

3.4.3 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Artinya pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan. Diketahui t tabel pada taraf signifikansi 5% (2 tailed) dengan persamaan berikut.

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= n-k-l:\alpha/2 \\ &= 54-1-1:0,05/2 \\ &= 52:0,025 \\ &= 2,080 \end{aligned}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- k = jumlah variabel bebas
- l = konstanta

Diketahui t hitung (5,559) > t tabel (2,080) dan Sig(0,000) < 0,05 . artinya bahwa variabel seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan redaksi pada PT.Riau Pos Pekanbaru.

3.4.4 Uji Instrumen

3.4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pernyataan itu tidak valid. Dari sampel 54 responden, maka nilai r tabel dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut.

$$Df(\text{degree of freedom}) = n - 2$$

Ket: Df = derajat kebebasan

n = banyaknya variabel

2 = variabel yang dikorelasikan

Untuk validitas setiap butir pernyataan dari setiap variabel penelitian, digunakan rumus derajat kebebasan dengan hasil $df = 54-2 = 52$, maka r tabel = 0,268. Jika r hitung untuk tiap-tiap pertanyaan lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka butir pernyataan tersebut disebut valid.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Seleksi	X1	0,641	0,268	Valid
	X2	0,574	0,268	Valid
	X3	0,763	0,268	Valid
	X4	0,746	0,268	Valid
	X5	0,693	0,268	Valid
	X6	0,527	0,268	Valid
	X7	0,433	0,268	Valid
	X8	0,584	0,268	Valid
	X9	0,653	0,268	Valid
	X10	0,810	0,268	Valid
	X11	0,704	0,268	Valid
	X12	0,611	0,268	Valid
Kinerja	Y1	0,372	0,268	Valid
	Y2	0,417	0,268	Valid
	Y3	0,674	0,268	Valid
	Y4	0,456	0,268	Valid
	Y5	0,769	0,268	Valid
	Y6	0,769	0,268	Valid
	Y7	0,674	0,268	Valid
	Y8	0,696	0,268	Valid
	Y9	0,431	0,268	Valid
	Y10	0,547	0,268	Valid
	Y11	0,431	0,268	Valid
	Y12	0,653	0,268	Valid

Data olahan SPSS 16 for Windows

3.4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Dari perhitungan SPSS didapat *Cronbach's*

Alpha dari variabel seleksi 0,911 sedangkan untuk variabel kinerja didapat *Cronbach's Alpha* sebesar 0,878. Jadi dari hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan adalah reliabel atau dapat dipercaya. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Seleksi	0,911	Reliabel
Kinerja	0,878	Reliabel

Data olahan SPSS 16 for Windows

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan konsep teori dan penelitian terdahulu bahwa seleksi

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dinyatakan dalam penelitian ini:

1. Seleksi yang telah dilakukan oleh PT. Riau Pos Pekanbaru secara umum telah berjalan efektif sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, namun ada komponen seleksi yang kurang berjalan efektif yaitu ujian psikotes yang memiliki skor terendah dibandingkan komponen lainnya.

2. Kinerja karyawan bagian redaksi dari PT. Riau Pos Pekanbaru secara umum sudah berada pada tingkat yang maksimal, namun ada komponen yang belum sesuai dengan seharusnya yaitu kualitas kerja karyawan yang memiliki skor terendah dibandingkan komponen lainnya.

3. Seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian redaksi dari PT. Riau Pos Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari t hitung ($5,559$) $>$ t tabel ($2,080$) dan $\text{Sig}(0,000) < 0,05$. Dari hasil analisis diatas, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh seleksi terhadap kinerja dapat diterima.

4.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan setiap tahapan seleksi khususnya pada tahap ujian psikotes dengan menerapkan ujian yang lebih tepat sasaran yang mampu mengukur kreativitas, daya nalar serta kecerdasan pelamar sehingga perusahaan akan benar-benar mendapatkan karyawan yang berkualitas. Perusahaan juga harus berkesinambungan melakukan pendidikan dan pelatihan agar keahlian karyawan semakin terlatih sehingga

kinerja karyawan nantinya lebih maksimal.

2. Karyawan redaksi hendaknya lebih meningkatkan kinerja melalui keseriusan mengikuti program-program yang mendukung kinerja meskipun sudah dikategorikan maksimal namun ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja tidak baik, bila hal ini terus terjadi akan berakibat buruk untuk pencapaian tujuan bersama.

3. Peneliti selanjutnya seharusnya lebih menambah indikator untuk mengukur variabel seleksi dan kinerja agar variabel benar-benar bisa terukur dengan tepat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala pujian Bagi Mu ya Allah atas KasihMu disepanjang hidupku.. PenyertaanMu yang memampukanku menyelesaikan skripsi ini meskipun begitu banyak rintangan yang kulalui untuk menempuh perjalanan ini tapi satu hal ku percaya, Allahku yang hebat pasti membuka jalan bagi setiap orang yang percaya dan berpengharapan didalam iman.

Izinkan penulis dengan segala kerendahan hati untuk menyampaikan rasa ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Kasmiruddin, M.Si selaku Ketua Prodi Administrasi Bisnis sekaligus dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan nasehat, serta saran pada penulisan skripsi ini.
2. Kepada Bapak M.Nazir Fahmi selaku Pimpinan Redaksi Riau Pos yang telah memberikan izin penulis untuk meneliti di perusahaan yang Bapak pimpin dan terimakasih kepada Kak Rini Sitorus khususnya yang telah banyak membantu penulis dalam hal administrasi.

3. Bapakku tersayang Manat Siburian dan Mamakku tercinta Ellys Simanjuntak Trimaksih untuk pengorbanan yang kalian berikan, kalian adalah nafas hidupku untuk aku tetap bisa bertahan. Kakakku tersayang Erna Queen Siburian, S.Pd dan Adikku tercinta Fredrik Edward Siburian yang telah memberikan dorongan motivasi dan doa yang tidak dapat dibalas dengan apa pun. Dan juga saudar-saudaraku yang telah banyak membantu. Love u all.
4. Putri Sion nya Allah, Kak Lina, Lastiar, Tety, Yuki, Intan, Halima dan Lina dan PKK yang baru K'Asnah atas semangat dan dukungan serta doa-doa yang selalu diberikan.
5. Buat sahabat yang selalu ada membantuku "Budiman Butar-Butar" maksih yah dah banyak memberi dukungan selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2003. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks: Jakarta
- Daft, L, Richard. 2011. *Manajemen*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Flippo, B, Edwin. 1984. *Manajemen Personalia*. Erlangga: Jakarta
- Handoko, Tani, T. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Malayu, Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Mondy, R, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Erlangga: Jakarta
- Noe, A, Raymond. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing Edisi 6*. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta Selatan
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Yayasan Ainisyam. Pekanbaru
- Rivai, Veithal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbin, P, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Siagian, Sondang. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Sunarto. 2005. *Seleksi Karyawan*. Amus Yogyakarta: Yogyakarta
- Umar, Husein. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Press: Jakarta
- amstrong. Yuliyanti, Elyyta. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja pada Pegawai Pada Perencanaan dan Pengadaan Biro Kepegawaian dan Organisasi ESDM*
- Muhamad Abdul Azis. *Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan (PP) Persero Tbk*. Universitas Indonesia: Jakarta
- Muhamad Adji Nugroho. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*. Universitas Hasanudin: Makassar