

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUTGO

THE INFLUENCE OF THE RECRUITMENT PROCESS FOR AND SELECTION OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT. BANK SULUTGO

Billy Renaldo Potale¹ Viktor Lengkong² Silcyljeova Moniharapon³

^{1,2,3} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*

Universitas Sam Ratulangi Manado

*email:*¹billyrenaldo28@gmail.com

²kanakaisar@yahoo.com

ABSTRAK

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. menurut Handoko (2008:69), "Rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*the Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. 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.

Kata kunci : Kinerja karyawan, proses rekrutmen, proses seleksi

ABSTRACT

One Of The Activity In Human Resource Management Is Recruitment And Selection. According To (2008:69) "Recruitment Is A Process In Finding And 'Enchanting' Of Job Candidates That Able To Apply For Employees". To Acquire Qualified Candidates, Company Has To Conduct Good Recruitment Process. Such Benefits Of Recruitment Is To Have "The Right Man On The Right Place", Where This Become The Guideline For Managers On Assigning The People On The Company. The Purpose Of This Research Is To Find Out Th Recruitment Process And Selection Through Employees Performance On Pt. Bank Sulutgo. Methods Used Is Quantitave Descriptive. The Result Showed The Influence Of The Recruitment And Selection Throught Employees Performance At Pt. Bank Sulutgo, It Would Seem That There Is A Positive And Significant Influence Between The Recruitment And Selection Throught Employees Performance. Thus The Hypothesis Is Proved.

Keywords : Employees performance, recruitment process, selection process

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. menurut Handoko (2008:69), “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. 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/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. Bank SulutGo tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan keefektifitasan perusahaan maka PT. Bank Sulutgo juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Bank SulutGo dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi penerimaan pegawai masih menggunakan bantuan pihak ketiga dalam hal ini menggunakan konsultan yang telah berpengalaman. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan bersama dengan pihak Bank SulutGo, dalam hal ini divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sekaligus berfungsi mengawasi jalannya proses rekrutmen dan memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif. Kegagalan dalam pelaksanaan sistem perekrutmen tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT Bank SulutGo tidak hanya mampu melayani pelanggan (*Customer*), namun juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi 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 Bank SulutGo. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo.
3. Untuk mengetahui pengaruh proses seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank SulutGo.

Tinjauan Pustaka

Manajemen 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.

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 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.

Metode Rekrutmen

Kasmir (2016: 94) mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

1. Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan.
2. Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran.
3. Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit.
4. Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan.
5. Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 minggu atau 10 hari.

Seleksi

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.

Kriteria dan Teknik Seleksi

Kriteria seleksi menurut Simamora (2004: 202) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan

2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Adapun beberapa teknik seleksi antara lain :

1. Interview
2. Tes psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Kinerja

Menurut Hasibuan (2008: 94) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dharma (2006:125) menyatakan, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas pegawai atau organisasi.

Menurut Belows (dalam As'ad, 2000:49), syarat kriteria yang baik adalah *reliable*, *realistic*, *representatif*, *acceptable*, dan dapat digunakan prediksi (*predictable*).

1. *Reliable*, berarti apa yang diukur dan metode pengukuran yang memberikan hasil yang dapat diandalkan akurasi (konsisten)
2. *Realistic*, berarti pengukuran kinerja memiliki standart tertentu
3. *Representatif*, berarti aspek-aspek kinerja yang diukur benar-benar mencerminkan jenis pekerjaan yang dinilai
4. *Acceptable*, berarti aspek-aspek, metode dan standart penilaian dapat diterima pegawai dan organisasi
5. *Predictable*, berarti hasil penilaian dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dimasa yang akan datang. Jika kriteria suatu pekerjaan sudah ditentukan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja (*job performance*) adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seorang pegawai.

Landasan Empiris

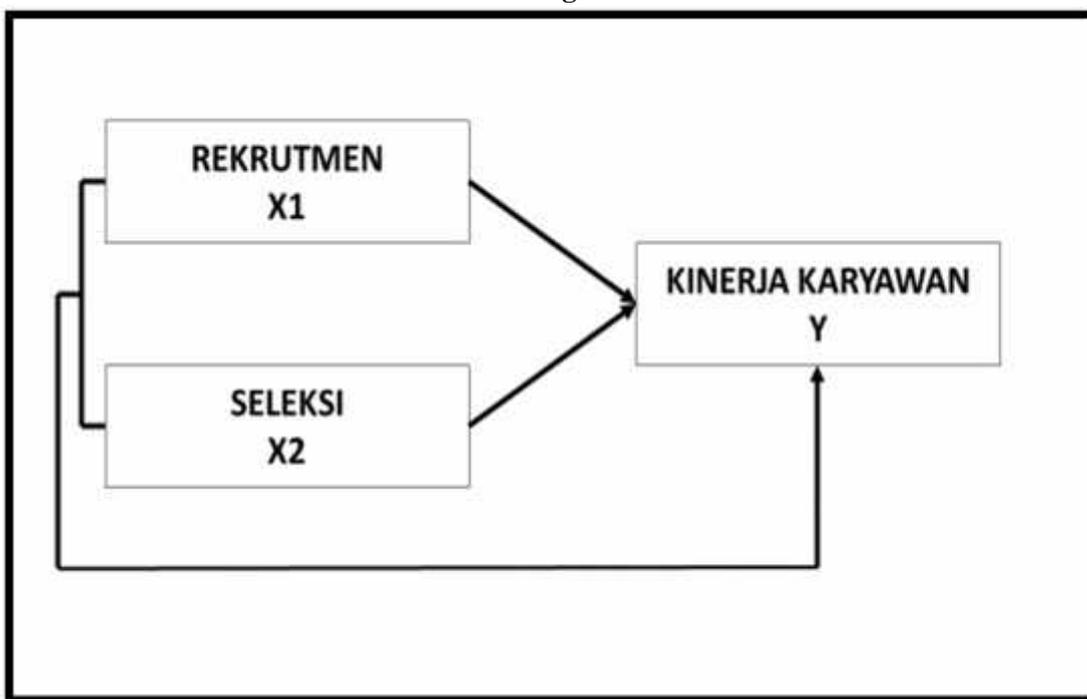
M. Hasan Hidayat 2012, pengaruh prosedur rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari prosedur rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, baik pengaruh parsial setiap variabel maupun pengaruh simultan atau bersama-sama variabel X1 (prosedur rekrutmen) dan X2 (kualitas sumber daya manusia) terhadap Y (kinerja karyawan). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel X1 (prosedur rekrutmen) dan X2 (kualitas sumber daya manusia) secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y. sementara berdasarkan rumus koefisien penentu $r^2 = r^2 \times 100\%$. nilai r diperoleh 0,599. jadi nilai kontribusi prosedur rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia adalah 59,9 %, yang artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh prosedur rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia sebesar 59,9%, dan sisanya 40,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Joy O. Ekwoaba 2015, *The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance. The purpose of this study Investigates The Impact Of Recruitment And Selection*

Criteria On Performance Using Fidelity Bank Plc, Lagos Nigeria As Focal Point. The methode of this study is assosiatif. The result of this study is Significant Effect On Organization's Performance ($X_2 = 35.723$; $Df = 3$; $P < 0.05$). The More Objective The Recruitment And Selection Criteria, The Better The Organization's Performance ($X_2 = 20.007$; $Df = 4$; $P < 0.05$)

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2016

Hipotesis Penelitian

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2), secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel proses rekrutmen (X1) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel proses seleksi (X2) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank SulutGoManadodengan menggunakan analisis kuantitatif. Sugiyono (2012:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor di PT. Bank SulutGoManado Jln. Sam ratulangimanado. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan Mei sampai Juli 2016.

Populasi dan Sampel

Margono (2010:118) menyatakan populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT. Bank SulutGo Manado, jumlahpegawaitetap 70 orang, danpegawai KOPKAR (KoperasiKaryawan) 20 orang pegawaisehinggatotalnyaberjumlah 90 orang. Menurut Sugiyono (2012:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pada pegawai di PT. Bank SulutGO yang berjumlah 70 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data-data penelitian ini adalah:

1. Survey
2. Observasi
3. Wawancara
4. Kusioner

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiono 2012 : 455).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas / keandalan (derajat konsistensi/ keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009). Pengertian lainnya jika suatu set objek yang sama diukur berkali-kali dengan alat ukur yang sama akan diperoleh hasil yang sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Heteroskedastisitas dan regresi linier berganda. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, normalitas.

Uji Multi kolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen (Ghozali, 2009). Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. (Ghozali, 2009)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal. Dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2009).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh perencanaan karir dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Persamaan yang digunakan, adalah: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis (Uji F dan T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap 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. Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana T tabel > T hitung, H0 diterima. Dan jika T tabel < T hitung, maka H1 diterima, begitupun jika sig > (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak dan jika sig < (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Hasil Penelitian
Uji Validitas**

Tabel 4.8 Uji Validitas Untuk Variabel Rekrutmen

Kode	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	keputusan
PR1	0,712	0,000	0,30	Valid
PR2	0,508	0,000	0,30	Valid
PR3	0,510	0,000	0,30	Valid
PR4	0,712	0,000	0,30	Valid
PR5	0,790	0,000	0,30	Valid
PR6	0,698	0,000	0,30	Valid
PR7	0,699	0,000	0,30	Valid

Sumber SPSS, 2016

Tabel 4.8 yakni 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 0,508 – 0,790, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan (< 0,05) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan dapatlah dikatakan valid. Kemudian akan disajikan uji validitas untuk variabel seleksi karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas Untuk Variabel Seleksi

Kode	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	keputusan
PS1	0,511	0,000	0,30	Valid
PS2	0,540	0,000	0,30	Valid
PS3	0,561	0,000	0,30	Valid
PS4	0,739	0,000	0,30	Valid
PS5	0,634	0,000	0,30	Valid
PS6	0,661	0,000	0,30	Valid
PS7	0,699	0,000	0,30	Valid

Sumber SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 yakni hasil uji validitas untuk variabel seleksi karyawan yang memiliki 7 item pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara 0,511 – 0,739, sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,30. Dan selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($< 0,05$) sehingga dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid. Selanjutnya akan dilakukan hasil uji validitas untuk kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
KK1	0,712	0,000	0,30	Valid
KK2	0,514	0,000	0,30	Valid
KK3	0,724	0,000	0,30	Valid
KK4	0,673	0,000	0,30	Valid
KK5	0,607	0,000	0,30	Valid
KK6	0,655	0,000	0,30	Valid
KK7	0,638	0,000	0,30	Valid

sumber SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 maka diperoleh nilai korelasi dari setiap instrument penelitian yakni 0,512 – 0,724, 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.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	Jumla Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Rekrutmen	7	0,970	0,60	Reliable/Andal
2	Seleksi	7	0,957	0,60	Reliable/Andal
3	Kinerja Karyawan	7	0,975	0,60	Reliable/Andal

Sumber : data diolah dengan spss

Tabel 4.11 yakni hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 21 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 0,957 – 0,975. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 21 item pertanyaan yang akan digunakan semua item pertanyaan dapat dikategorikan andal/reliabel sebab memiliki cronbach's alpha di atas dari 0,60.

Analisis Regresi dan Korelasi

Tabel 4.12
Olahan Data Regresi dan Korelasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	382.204	130.154		2.937	.000
	Rekrutmen	.001	.330	.001	.002	.000
	Seleksi	.425	.209	.782	2.027	.000
R = 0,783					Fhit = 3,164	
R ² = 0,613					Sig = 0,000	

Sumber : data diolah dengan spss

Tabel 4.12 yakni hasil olahan data regresi, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 382,204 + 0,001X1 + 0,425X2$$

Dari hasil persamaan regresi yang telah diuraikan di atas, maka dengan nilai koefisien X1 = 0,001 menunjukkan bahwa rekrutmen dengan kinerja karyawan berpengaruh positif.

Uji Parsial

Uji parsial rekrutmen dengan kinerja karyawan

Uji parsial antara rekrutmen dengan kinerja diperoleh nilai thitung = 0,002 dan sig = 0,004. Karena nilai sig 0,004 < 0,05 dapatlah disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan, sebab nilai $\text{sig} < 0,05$, sehingga dapatlah dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan.

Uji parsial seleksi dengan kinerja karyawan

Dalam pengujian secara parsial yaitu antara seleksi dengan kinerja karyawan diketahui bahwa dengan nilai $t_{hitung} = 2,027$ dan $\text{sig} = 0,003$. Karena nilai $\text{sig} = 0,003 < 0,05$ hal ini dapatlah dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan, alasannya dikatakan signifikan sebab nilai sig lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji parsial 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 0,783, hal ini dapatlah dikatakan ada hubungan yang positif dan kuat antararekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan sebab r positif dan mendekati 1.

Pembahasan

Hubungan Pengaruh Rekrutmen Terhadap 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 khususnya pada PT. Bank SulutGo berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Hubungan Pengaruh Seleksi Terhadap 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 $\text{sig} < 0,05$.

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. 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.
2. 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.

Saran

1. Disarankan agar dalam menerapkan metode rekrutmen khususnya pada PT. Bank SulutGo, hendaknya mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan.
2. Disarankan agar perusahaan PT. Bank SulutGo, hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA**Paper dalam Jurnal**

- [1] G,Leonardo., Adolfina., S, Jacky, 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Jurnal EMBA. 3(4), ISSN 2303-1174.
- [2] Mulyadi. 2015. Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Terhadap Kesesuaian Penempatan Karyawan Pada Pt.Fukoku Tokai Rubber Indonesia. Economicus Jurnal Ilmiah – Pusma Pertiwi. 8(1), ISSN:2085-8205
- [3] B, Nanang., T, Jann, 2012. *Evaluation On Planning, Recruitment And Selection Of New Employeescase Study In Bank Syariah Muallamat Indonesia. The Indonesian Journal OfBusiness Administration.*1(10), 739-745.
- [4] Sarinah., G. Rahmat., T, Asep, 2016. *The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance at PT. Sriwijaya Air.* Jurnal Manajemen Transportasi Dan Logistik (JMTranslog). 3(1), ISSN 2355-4721.
- [5] W. N. Andreas, 2014. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM).* Volume 2 (2), ISSN: 2337-5655

Buku

- [6] Hasibuan, Malayu, SP. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- [7] Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [8] Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), edisi satu, cetakan pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.