

**PENGARUH PROSES *RECRUITMENT* DAN *SELECTION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANTOR WILAYAH 1 MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama : Mella Anggraini
Npm : 1505161212
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Rapat Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **MELLA ANGGRAINI**
NPM : **1505161212**
Prodi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PROSES RECRUITMENT DAN SELECTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH I MEDAN**

Diputuskan : **(B/A) Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Drs. M ELFI AZHAR, M. Si

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing

UMSU

NEL ARIANTY, S.E., M.M

Panitia Ujian

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

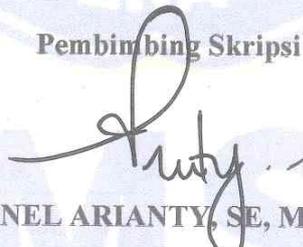
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : MELLA ANGGRAINI
N.P.M : 1505161212
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PROSES *RECRUITMENT* DAN
SELECTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR
WILAYAH I MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



NEL ARIANTY, SE, MM

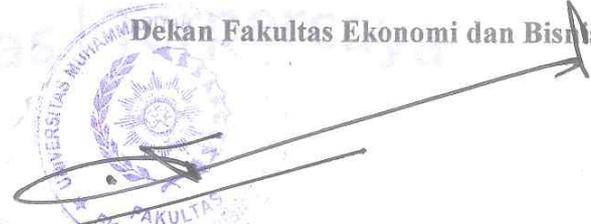
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Mella Anggraini
NPM : 1505161212
Konsentrasi : MSM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/~~Ekonomi
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan....*Januari* 2019
Pembuat Pernyataan



Mella Anggraini

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : MELLA ANGGRAINI
NPM : 1505161212
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN PEMASARN
Judul Skripsi : PENGARUH PROSES RECRUITMENT DAN SELECTION TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH I MEDAN

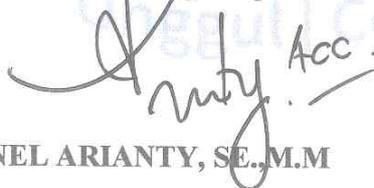
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12/2 '2019	Uji Validitas dibab III	} h	
	Uji Realibilitas		
14/2 '2019	Pembahasan disesuaikan dengan da hasil penelitian	} h	
	Hasil t hitung, f hit dibuat dibab		
20/2 '2019	Kesimpulan & Cara	} h	
	Abstrak disesuaikan dengan da		
18/3 '2019	Acc UTK sidang megalijau	} h	

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi



NEL ARIANTY, SE., M.M



JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si

ABSTRAK

MELLA ANGGRAINI NPM: 101612121. Pengaruh Proses Recruitment dan Selection Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan I, 2019

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Proses *Recruitment* dan *Selection* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan dengan sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media angket (kuesioner), dan metode wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Proses *Recruitment* dan *Selection* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai *R square* yang diperoleh adalah 0,534 yang berarti bahwa besarnya pengaruh Proses *Recruitment* dan *Selection* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 53,4%. sedangkan sisanya yaitu sebesar 46,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Proses *Recruitment*, *Selection*, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Proses Recruitment dan Selection Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan”** ini dapat terselesaikan, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana (SI) manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa dan yang tercinta penulis ucapkan terima kasih kepada orang tua saya Ayahanda Robi Ramudi dan Ibunda Sri Utami yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis
2. Bapak Dr.Agussani,M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H.Januri,S.E.,M.M.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III dan ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E, M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Ibu Nel Ariyanti, SE.,M.M. selaku Pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan keikhlasan meluangkan waktu, memberikan masukan, arahan maupun koreksi dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang
10. Bapak Hakim Setiawan selaku Pimpinan PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah 1 Medan, serta seluruh staff pegawai yang telah bersedia membantu dan menerima penulis untuk melakukan penelitian sehingga terselesaikan skripsi ini
11. Kepada adik saya Fajar dan Balqis, sepupu saya Siska Maila Sari Amd.Keb, bunda saya Yusra, papa saya Suhendri dan seluruh keluarga besar Paimin.
12. Terima kasih kepada sahabat-sahabat yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini terkhususnya Indria Nurrani Br. Purba, S.Ak, , Kris, Yuni, Riska, Anggi, Denada, Liza, Ratna, Ria, dan seluruh teman

teman Stambuk 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. *Amin Ya Rabbal'alamin.*

Medan, Maret 2019
Penulis

MELLA ANGGRAINI

1505161212

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan.....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	9
2. Proses <i>Recruitment</i>	12
a. Pengertian Proses <i>Rekrutment</i>	12
b. Sikap Dalam <i>Recruitment</i>	13
c. Proses <i>Recruitment</i>	14
d. Penentuan Dasar <i>Recruitment</i>	16
e. Indikator-Indikator <i>Recruitment</i>	16
3. <i>Selection</i>	19
a. Pengertian <i>Selection</i>	19
b. Kriteria <i>Selection</i>	20
c. Cara <i>Selection</i>	21
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses <i>Selection</i>	22
e. Kendala-Kendala <i>Selection</i>	23

f. Tujuan <i>Selection</i>	24
g. Indikator-Indikator <i>Selection</i>	25
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Hipotesis.	30
BAB III METODELOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian	31
B. Defenisi Operasioanal	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik Analisa Data.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Deskripsi Hasil Penelitian	47
2. Deskripsi Data Responden	48
3. Deskripsi Variabel Penelitian	50
4. Uji Asumsi Klasik.....	57
5. Pengujian Linier Berganda.....	59
6. Pengujian Hipotesis	61
B. Pembahasan.....	64
1. Pengaruh Proses <i>Recruitment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	65
2. Pengaruh <i>Selection</i> Terhadap Kinerja Karyawan	66
3. Pengaruh Proses <i>Recruitment</i> dan <i>Selection</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Proses <i>Recruitment</i>	31
Tabel III.2	Indikator <i>Selection</i>	32
Tabel III.3	Indikator Kinerja Karyawan	32
Tabel III.4	Waktu Penelitian	33
Tabel III.5	Populasi Penelitian	34
Tabel III.6	Penilaian Skala Likert.....	35
Tabel III.7	Uji Validitas	37
Tabel III.8	Hasil Uji Reliabilitas X1,X2, dan Y.....	40
Tabel IV.1	Skala Pengumpulan Likert	47
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan	49
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Proses <i>Recruitment</i> (X1).....	51
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden <i>Selection</i> (X2).....	52
Tabel IV.8	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	54
Tabel IV.9	Output SPSS Uji Multikolinearitas	58
Tabel IV.10	Output Uji Linier Berganda.....	60
Tabel IV.11	Output SPSS Uji-t	61
Tabel IV.12	Output SPSS Uji-f.....	63
Tabel IV.13	Output SPSS Uji Koefisien Determinasi.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1.	Kerangka Pikir.....	28
Gambar II.2.	Kerangka Pikir.....	29
Gambar II.3.	Kerangka Konseptual.....	30
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	44
Gambar IV.1	Normal P-Plot.....	57
Gambar IV.2	Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot	58

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Muis, dkk (2018 : 11) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma etika.

Menurut Mathis dan Jakson (2006, Hal. 378) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesedian untuk bekerja, adanya imbalan/upah 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 mereka agar dapat bekerja secara maksimal.

Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah *recruitment* dan *selection*. *Recruitment* adalah suatu

proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Mathis, 2001).

Sedangkan *selection* merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi (Mathis dan Jackson, 2006, Hal. 261).

PT. Pegadaian adalah sebuah BUMN sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia dibidang pembiayaan, emas dan aneka jasa, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengeleloan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola yang berasal dari latar

belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

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 PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. *Recruitment* juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses *recruitment* juga memerlukan adanya proses *selection* yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem *recruitment* dan *selection* di dalam PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan tidak hanya menghasilkan pegawai yang setatusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah 1 Medan juga menggunakan tenaga kerja dari *outsourcing*.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan tidak hanya melayani pembiayaan, emas, aneka jasa, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Mengingat sangat pentingnya proses *recruitment* dan *selection* bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses *recruitment* dan *selection* yang

baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Proses *Recruitment* dan *Selection* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) dikarenakan pengelolaan SDM yang kurang efektif dan efisien
2. Proses *recruitment* karyawan belum kondusif dikarenakan kurangnya evaluasi terhadap sumber-sumber penarikan karyawan
3. Kurangnya keadilan dalam proses penyeleksian karyawan sebab lebih mengutamakan adanya hubungan keluarga dibandingkan skill yang dimiliki

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi masalah penelitian pada proses *recruitment*

dan *selection* pada karyawan tetap PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses *recruitment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan ?
2. Apakah proses *selection* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan ?
3. Apakah proses *recruitment* dan *selection* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh proses *recruitment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Pesero) Kantor Wilayah 1 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *selction* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah 1 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh proses *recruitment* dan *selection* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Pesero) Kantor Wilayah 1 Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem *recruitment* dan *selection* karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

3. Bagi peneliti lanjutan

Untuk referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian para bidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak para ahli memberikan pengertian mengenai kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001, Hal. 78) menyatakan bahwa : “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Viethzal rivai dan sagala (2009, Hal. 548) mengemukakan : “Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Ambar Teguh Sulistiyani (2003, Hal. 223) mengemukakan : “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi, kualitas, kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan terhadap suatu perusahaan

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson dalam Notoadmodjo (2009, Hal. 124) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Variabel individu
2. Variabel organisasi
3. Variabel psikologi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel individu, yang terdiri dari : pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial, ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis, dan sebagainya).
2. Variabel organisasi, antara lain terdiri dari : kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
3. Variabel psikologi, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

Menurut Payaman Simanjuntak (2005, Hal. 10) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Faktor-faktornya sebagai berikut :

1. Kompetensi individu
2. Dukungan manajemen
3. Dukungan organisasi

Berikut adalah penjabarannya yang dapat disimpulkan :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan pekerjaan. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

a. Kemampuan dan Keterampilan kerja

b. Motivasi dan Etos kerja

2. Dukungan manajemen

Kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja, sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Dukungan organisasi

Kinerja perusahaan dan kinerja karyawan sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2006, Hal. 260) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Adapun penjelasan mengenai indikator diatas ialah :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Misalnya ialah hasil kerja yang maksimal dari karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Misalnya ialah memenuhi standar kerja.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Misalnya ialah memaksimalkan waktu.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Misalnya ialah berkomitmen dalam bekerja serta tanggung jawab.

Sedangkan menurut Mc Kenna dan Beech (2004) ada beberapa indikator, indikator dari kinerja yang sering dipergunakan untuk menilai kinerja individu pegawai menurut McKenna dan Beech adalah :

1. Pengetahuan, kemampuan keterampilan
2. Sikap kerja
3. Interaksi

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan pada pekerjaan/kompeten.
Pengetahuan dari setiap pegawai serta kemampuan yang ia miliki memberikan kontribusi dan hasil kinerja serta dapat menilai bagaimana kinerja dari setiap pegawai.
2. Sikap kerja, dideskripsikan sebagai antusiasme, komitmen dan motivasi. Sikap kerja setiap pegawai serta komitmen yang dimiliki mampu memberikan suatu hasil yang baik serta memberikan motivasi juga dapat memberikan kontribusi dalam menilai kinerja pegawai.
3. Interaksi, misalnya keterampilan komunikasi dan kemampuan untuk berhubungan dengan orang lain dalam satu tim. Interaksi atau sering disebut sebagai cara bersosialisasi kepada setiap orang juga mampu memberikan kontribusi dalam menilai kinerja pegawai.

2. *Recruitment*

a. *Pengertian Recruitment*

Recruitment merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Recruitment 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.

Rekrutmen sebagai suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan karyawan yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan, menentukan kebutuhan karyawan yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi karyawan, Anwar Prabu Mangkunegara (2007 : 33)

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

Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak. Keberhasilan proses rekrutmen dapat mempengaruhi kelancaran dan keberhasilan fungsi-fungsi dan aktivitas manajemen SDM lain yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan.

Handoko, T. Hani, (2008: Hal. 69) dalam buku Hamali menyatakan bahwa :

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Singodimedjo (2000) dalam buku Sutrisno menjelaskan bahwa :
 “rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi”.

Lebih jauh lagi, Sulistiyani dan Rosidah (2009) dalam buku Danang Sunyoto menjelaskan :

rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai rangkaian aktivitass mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Recruitment 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.

b. Sikap Dalam *Recruitment*

Nawawi (2008) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
4. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada, dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

c. Proses *Recruitment*

Menurut Handoko (2008), proses rekrutmen secara ringkas dapat dijelaskan pada gambar berikut :

“Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer diantaranya *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 jabatas dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

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 dilakukan guna 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).

d. **Penentuan Dasar *Recruitment***

Menurut Hasibuan (2008), dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job Specification* harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut.

Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

e. **Indikator-Indikator *Recruitment***

Menurut Hasibuan, (2011) dasar penarikan karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang dimintainya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditemukan untuk menduduki jabatan tersebut. Berikut indikator rekrutmen (*Recruitmen*) menurut Hasibuan, (2011, Hal. 41) :

1. Penentuan sumber-sumber rekrutmen
2. Metode-metode rekrutmen

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

a. Sumber Internal

Sumber internal menurut Hasibuan (2008) adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Pemindahan karyawan bersifat vertical (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang dapat memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Adapun sumber-sumber internal antara lain melalui :

1) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*).

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

2) Perbantuan pekerja (*Departing Employees*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

b. Sumber Eksternal

Menurut Hasibuan (2008), sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber eksternal berasal dari :

1. Kantor penempatan tenaga kerja
2. Lembaga-lembaga pendidikan
3. Referensi karyawan atau rekan
4. Serikat-serikat buruh
5. Pencangkokan dari perusahaan lain
6. Nepotisme atau *leasing*
7. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa.
8. Sumber-sumber lainnya.

2. Metode-Metode Rekrutmen

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode calon Karyawan baru, dibagi metode terbuka dan metode tertutup.

a. Metode Terbuka

Metode terbuka adalah dimana rekrutmen diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak atau elektronik, ataupun dengan cara dari mulut ke mulut (kabar orang lain)

agar tersebar ke masyarakat luas. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk.

b. Metode Tertutup

Metode tertutup yaitu dimana rekrutmen diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapat karyawan yang baik semakin sulit.

Sedangkan indikator *rekrutment* menurut Soejono (2005) sebagai berikut :

1. Kebijakan organisasi
2. Perencanaan rekrutmen
3. Metode rekrutmen
4. Prosedur
5. Waktu pelaksanaan
6. Kendala rekrutmen

3. Selection

a. Pengertian Selection

Selection 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.

Menurut Samsudin, (2006 : 92) dalam buku Hamali menyatakan bahwa:

“seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi peeraan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan orgaanisasi”.

Sedangkan menurut Danang Sunyoto, (2012: 108) menjelaskan bahwa :

“seleksi adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan”.

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.

b. Kriteria *Selection*

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan 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

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan.

c. Cara *Selection*

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru menurut Hasibuan (2008) dikenal dengan dua cara yaitu :

1. Non ilmiah
2. Ilmiah

Adapun uraian nya sebagai berikut :

1. Non ilmiah

Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan. Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-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-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain :

- a. Metode kerja yang sistematis
- b. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan
- c. Berorientasi kepada prestasi kerja
- d. Berpedoman pada undang-undang perburuhan
- e. Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Selection*

Seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Simamora (2004) menjelaskan ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

1. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
2. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
3. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan
4. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

e. Kendala-Kendala *Selection*

Pelaksanaan seleksi selalu memiliki kendala walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang memiliki pikiran, dinamika, dan harga diri. Hasibuan (2011, Hal.63) menjelaskan kendala-kendala *selection* antara lain :

1. Tolak ukur
2. Penyeleksi
3. Pelamar

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Tolak Ukur

Kendala tolak ukur adalah kesulitan untuk menentukan standar tolak ukur yang akan digunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Bobot nilai yang diberikan sering di dasarkan pada pertimbangan yang subjektif saja.

2. Penyeleksi

Kendala penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang benar-benar *qualified*, jujur, dan objektif penilainnya, bukan atas fisis pikirannya, bahkan mempengaruhi dari efek “halo” sulit dihindarkan.

3. Pelamar

Kendala pelamar adalah kesulitan untuk mendapat jawaban yang jujur dari pelamar, mereka selalu memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik-baik saja tentang dirinya sedangkan hal-hal yang kurang baik disembunyikan.

f. Tujuan Selection

Perusahaan dalam menerima pegawai baru harus melakukan seleksi terlebih dahulu agar memperoleh karyawan yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi, menurut Hasibuan (2011, Hal.49) seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

1. Karyawan yang *qualified* dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik vertikal maupun horizontal
7. karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi

g. Indikator-Indikator *Selection*

Menurut Hasibuan, (2008) dasar seleksi (*selection*) adalah penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal dalam sebuah perusahaan.

Berikut indikator seleksi menurut Hasibuan (2008) :

1. Dasar seleksi
2. Tujuan seleksi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Dasar Seleksi

Dasar seleksi berarti penerima karyawan baru hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang digariskan oleh internal ataupun eksternal perusahaan supaya hasilnya dapat dipertanggung jawabkan.

Dasar-dasar itu antara lain :

a. Kebijakan perubahan pemerintah

Seleksi penerimaan karyawan baru hendaknya berdasarkan dan berpedoman kepada undang-undang perubahan pemerintah.

b. *Job Spesification*

Dalam spesifikasi telah ditetapkan persyaratan dan kualifikasi minimum dari orang yang dapat menjabat atau melakukan pekerjaan tersebut. Dasar ini harus betul-betul menjadi pedoman untuk melakukan seleksi, prinsipnya adalah "*the right man on the right place and the right man behind the right gun*". Jadi, titik tolak pemikiran seleksi (*selection*) hendaknya pada apa yang akan dijabat baru siapa yang akan menjabatnya. Jabatan atau pekerjaan apapun

yang akan diisi hendaknya diseleksi berdasarkan atas spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut.

c. Ekonomi Rasional

Tindakan ekonomi hendaknya atas dasar pelaksanaan seleksi (*selection*) supaya biaya, waktu dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasilnya juga efektif dan dipertanggung jawabkan.

d. Etika Sosial

Seleksi harus dilakukan dengan etika sosial. Artinya, memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan, dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di negara bersangkutan.

2. Tujuan Seleksi

Perusahaan dalam menerima pegawai baru harus melakukan seleksi terlebih dahulu agar memperoleh karyawan yang sesuai dengan jabatan yang akan diisi, menurut Hasibuan (2011, Hal.49) seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut:

- a. Karyawan yang *qualified* dan potensial
- b. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
- c. Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
- d. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- e. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
- f. Karyawan yang dapat bekerja sama baik vertikal maupun horizontal
- g. karyawan yang dinamis dan kreatif

- h. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
- i. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi

Sedangkan indikator seleksi menurut Soejono (2005) sebagai berikut :

1. Kebijakan seleksi perusahaan
2. Metode seleksi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Kebijakan seleksi perusahaan

Setiap perusahaan mempunyai syarat-syarat tertentu dalam memilih karyawan guna untuk keberlangsungan perusahaan. Dilihat dari visi, misi dan sasaran yang ingin dicapai.

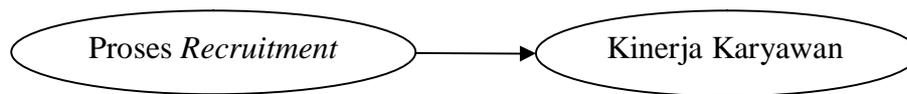
2. Metode Seleksi

Seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Proses *Recruitment* dengan Kinerja Karyawan

Recruitment dapat mempengaruhi kinerja hal ini dapat dibuktikan oleh teori Schuler (1987, Hal. 125) yang mengemukakan bahwa efektifitas rekrutmen yang dilakukan dengan baik akan membantu lembaga dalam memperoleh tujuan umum yang meliputi produktifitas kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepatuhan kerja. Menurut Al fajar dan Heru (2010:05) dalam Jurnal FISIP Vol. 3 No. 1 Februari 2016 bahwa *recruitment* adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada.



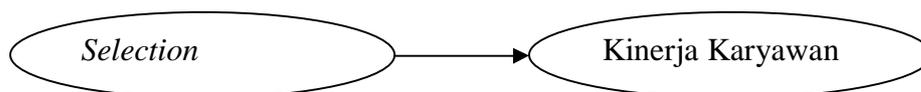
Gambar II.1

Kerangka Pikir

2. Pengaruh *Selection* dengan Kinerja Karyawan

Proses seleksi berkaitan dengan kinerja karyawan, dimana proses penyeleksian yang sesuai, tentunya akan mendapatkan karyawan yang sesuai juga. Dan diharapkan nantinya karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus dan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fiqra (2013) yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar. Dijelaskan bahwa proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mondy (2008), bahwa seleksi dimulai dari tes wawancara pendahuluan dan di akhiri dengan tes kesehatan yang hasilnya adalah penerimaan atau penolakan calon karyawan. Tes-tes kerja tersebut berdasarkan tujuannya bisa diklasifikasikan menjadi lima hal, yaitu untuk melihat *knowledge*, *skills*, *attitude*, *apptitude*, dan *physic* para karyawan. Hal ini berguna sebagai bahan evaluasi awal perusahaan, untuk meramalkan bagaimana kinerja calon karyawan tersebut dimasa mendatang.

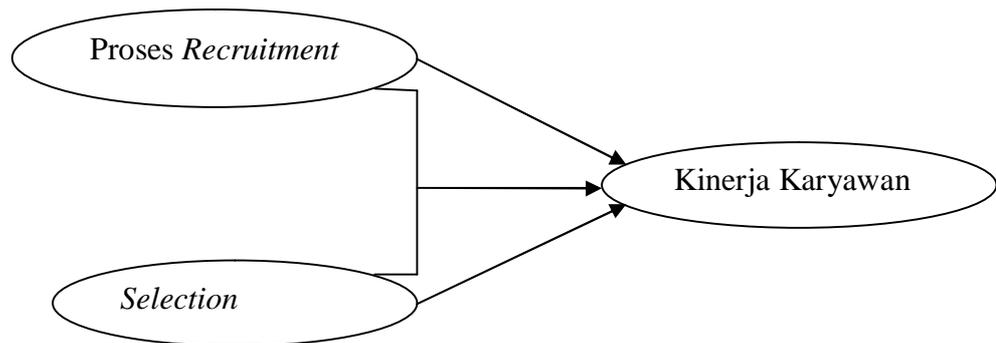


Gambar II.2
Kerangka Pikir

3. Pengaruh Proses *Recruitment* dan *Selection* terhadap Kinerja Karyawan

Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh Devianti, yang bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat.

Proses rekrutmen dan selection memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan temuan Hiltrop (1996) yang dikutip dari jurnal yang berjudul “ *The process of recruitment and selection in a developing country : case study of a bank in Bangladesh*” mengutarakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara statistik memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan, oleh karena itu proses rekrutmen dan seleksi perlu diperhatikan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.



Gambar II.3

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh proses *recruitment* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan
2. Ada pengaruh *selection* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan
3. Ada pengaruh Proses *recruitment* dan *selection* terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan

BAB III
METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menjelaskan tentang seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Situmorang dan Ginting, 2008 : 57). Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan adanya Pengaruh Proses *Recruitment* dan *Selection* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional dari masing-masing variabel pada penelitian ini adalah :

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan
1	Kualitas	1,2,3
2	Kuantitas	4,5,6
3	Ketepatan waktu	7,8,9
4	Efektivitas	10,11,12
5	Kemandirian	13,14,15

Sumber : (Robbins, 2006 , Hal. 260)

b. Proses *Recruitment* (X1)

Proses rekrutmen (*Recruitment*) 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.

Tabel III.2
Indikator *Recruitment*

No	Indikator	Pernyataan
1	Penentuan sumber-sumber <i>recruitment</i>	1,2,3,4
2	Metode-metode <i>recruitment</i>	5,6,7,8

Sumber : (Hasibuan, 2011, Hal. 41)

c. *Selection* (X2)

Seleksi (*Selection*) merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

Tabel III.3
Indikator *Selection*

No	Indikator	Pernaytaan
1	Dasar seleksi	1,2,3,4
2	Tujuan seleksi	5,6,7,8

Sumber : (Hasibuan, 2008)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan yang beralamat di Jln. Pegadaian No. 112 Medan.

2. Waktu penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Januari 2019 perincian dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III. 4
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Jenis Kegunaan	Nov'18				Des'18				Jan'19				Feb'19				Mar'19				Apr'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul			■	■																				
2	Penyusunan proposal				■	■	■	■	■																
3	Bimbingan proposal						■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar proposal										■	■	■												
5	Pengumpulan data														■	■	■								
6	Bimbingan skripsi															■	■	■	■	■	■				
7	Sidang skripsi																				■	■	■	■	■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2008, hal. 116) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik ang

sama dan menjadi objek inferensi, statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner, dan sampel sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan) terhadap populasi tempatnya berasal.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan yaitu sebanyak 70 karyawan.

Tabel III.5

Komposisi Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

No	Nama Divisi	Jumlah Karyawan
1	Humas	1
2	MBA	8
3	OHC	12
4	Logistik	13
5	Keuangan	9
6	LO (Legal Operasional)	3
7	Profesional Utama	3
8	Deputy Bisnis 1	11
9	Teknologi Informasi	10
Jumlah		70

2. Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika

populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan yaitu sebanyak 70 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut teknik sensus/*sampel jenuh*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh. Dengan cara bertanya langsung kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.
2. Kuisioner yaitu dengan menyebarkan angket yang berisi pertanyaan kepada seluruh responden pada penelitian ini yaitu pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

Tabel III.6
Penilaian Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2009, hal. 133)

Selanjutnya angket yang diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

F. Teknik Analisa Data

Pengelolaan data penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows 24.0*. pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahap pengujian. Pengujian yang pertama adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dengan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden pada setiap variabel yang diukur dari minimum, maksimum rata-rata dan standar deviasi, juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori, jenis kelamin, pendidikan, umur, posisi dan lama bekerja (Ghozali, 2009: 19)

Pengujian yang kedua adalah pengujian instrumen penelitian. Pengujian tersebut adalah :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas adalah dengan mengkorelasi item-item total, yakni dengan mengkorelasikan skor-skor suatu item angket dengan totalnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$, $dk = 35 - 2 = 33$. Maka r_{tabel} adalah 0,334

Adapun kriteria menurut Azuar Juliandi, dkk (2015) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) $>$ R_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan valid.
2. Jika nilai *pearson correlation* (R_{hitung}) $<$ R_{tabel} maka butir pertanyaan dikatakan tidak valid.

Berikut merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 24 :

Tabel III.7
Tabel Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r (hitung)	r (tabel)	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,269	0,198	Valid
	2	0,258	0,198	Valid
	3	0,237	0,198	Valid
	4	0,215	0,198	Valid
	5	0,389	0,198	Valid
	6	0,433	0,198	Valid
	7	0,310	0,198	Valid
	8	0,297	0,198	Valid
	9	0,336	0,198	Valid
	10	0,365	0,198	Valid
	11	0,143	0,198	Tidak Valid
	12	-0,115	0,198	Tidak Valid

	13	0,238	0,198	Valid
	14	0,094	0,198	Tidak Valid
	15	0,305	0,198	Valid
<i>Recruitment</i>	1	0,145	0,198	Tidak Valid
	2	0,147	0,198	Tidak Valid
	3	0,300	0,198	Valid
	4	0,211	0,198	Valid
	5	-0,002	0,198	Tidak Valid
	6	0,142	0,198	Tidak Valid
	7	0,077	0,198	Tidak Valid
	8	0,119	0,198	Tidak Valid
<i>Selection</i>	1	0,229	0,198	Valid
	2	0,495	0,198	Valid
	3	0,583	0,198	Valid
	4	0,644	0,198	Valid
	5	0,571	0,198	Valid
	6	0,540	0,198	Valid
	7	0,624	0,198	Valid
	8	0,416	0,198	Valid

Sumber : Output SPSS, 2019.

Berdasarkan tabel III.7, maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan hasil uji validitas untuk pengaruh proses *recruitment* dan *selection* terhadap kinerja

pegawai dinyatakan valid karena sebagian besar item yang memiliki r_{hitung} lebih besar dari $> r_{tabel}$ 0,198.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghozali (2016) adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* Reliabilitas merupakan tingkat keandalan alat ukur (kuesioner). Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicobakan berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama, cara mengukurnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Jika nilai *Cronbach Alpha* pada kuisisioner $> 0,334/0,6$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel (Ghozali, 2016).

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki realibilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrument memiliki reliabelitas kurang baik.

Tabel III.8
Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y

No	Variabel	Nilai reliabel	Kriteria
1	Proses <i>Recruitment</i>	0,862	Reliabel
2	<i>Selection</i>	0,774	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,601	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk Variabel Proses *Recruitment* (X1) adalah sebesar $0,862 > 0,6$ Variabel *Selection* (X2) adalah sebesar $0,774 > 0,6$ dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,601 > 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot. Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran PPlot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal(Ghozali, 2016).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2016) uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2016).

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu, sehingga munculnya suatu data pengamatan dipengaruhi oleh data sebelumnya (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini bila terjadi Autokorelasi, berarti kepuasan kerja pegawai selain dipengaruhi oleh variabel independen juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, tidak heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan

di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrumen (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Proses *Recruitment* dan *Selection* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan adalah persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁₂ = Koefisien regresi

X₁ = Proses *Recruitment*

X₂ = Proses *Selection*

e = Faktor kesalahan

b. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji t_{hitung} ini ada pada output perangkat lunak, dapat dilihat pada tabel *coefficient level of significance*

yang digunakan sebesar 5% atau (α) = 0,05. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Analisis ini dapat juga memberikan informasi tentang kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat r^2 nya. Variabel yang memenuhi r^2 terbesar adalah variabel independen yang mempunyai pengaruh dominan.

Menurut Sugiyono (2014, Hal.250), menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sugiono (2014, Hal.250)

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

(t -test) hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$
- ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $\text{sig} < \alpha$

Bila terjadi penerimaan H_0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Rancangan pengujian hipotesis statistik ini untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel independent (X) yaitu Proses *Recruitment* (X1), *Selection* (X2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- $H_0: \beta = 0$: tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- $H_a : \beta \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan.

c. Uji F

Pengujian secara keseluruhan dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistik-F. Jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{Sig.} \leq 5\%$), maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{Sig.} > 5\%$), maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak.

Menurut Sugiyono (2014, Hal.257) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : Sugiyono (2014, Hal.257)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = $k(n-k-1)$ dengan kriteria sebagai berikut :

- ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$
- diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$

Jika terjadi penerimaan H_0 , maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun yang menjadi hipotesis nol H_0 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: tidak berpengaruh signifikan
- $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: terdapat pengaruh yang signifikan

1. Penetapan tingkat signifikansi

Pegujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=0$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam ilmu-ilmu sosial tingkat signifikansi 0,05 sudah lazim digunakan karena dianggap cukup tepat untuk mewakili hubungan antar-variabel yang diteliti.

2. Penetapan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

Hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya diuji dengan menggunakan metode pengujian statistik uji t dan uji F dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

Uji t:

- H_0 diterima jika nilai $- t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$

- H_0 ditolak jika nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

Uji F:

- H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

- H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Imam Ghozali, 2011). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dihitung dengan rumus:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Setelah diadakan penelitian maka berbagai data tentang keadaan responden dalam hal ini disajikan data yang diperoleh selama masa penelitian yang berlangsung pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Untuk mengetahui Pengaruh Proses *Recruitment* dan *Selection* Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data atau instrumen yang kemudian diolah dan dianalisis.

Kuesioner disebar dan diisi oleh responden, maka penelitian mentabulasi data dari tiap pernyataan melalui langkah-langkah diatas. Penelitian ini disebar sebanyak 70 orang, angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung Variabel Proses *Recruitment* (X_1), Variabel *Selection* (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan skala likert.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	1
Setuju	2
Netral	3
Tidak setuju	4
Sangat tidak setuju	5

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel proses *recruitment* dan variabel *selection*) maupun variabel terikat Y (kinerja karyawan)

2. Deskripsi data responden

Pada penelitian ini penulis menyebar kuesioner kepada responden yaitu sebanyak 70 orang. Deskripsi data responden digunakan untuk mengetahui data pribadi atau karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin, Usia, Pendidikan, dan lama bekerja . Berikut ini merupakan karekteristik responden berdasarkan:

a. Jenis kelamin

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
b. Laki-laki	40	57%
Perempuan	30	43%
c. Total	70	100%

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 40 orang (57%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (43%).

b. Usia

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
22-31	29	41%
32-41	20	29%
42-51	16	23%
>52	5	7%
Total	70	100%

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar usia antara 22-31 tahun sebanyak 29 orang (41%), dilanjutkan dengan usia 32-41 tahun sebanyak 20 orang (29%), dilanjutkan dengan usia 42-51 tahun sebanyak 16 orang (23%), dan yang berusia >52 sebanyak 5 orang (7%).

c. Pendidikan

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	5	7%
Diploma (D3)	24	34%
Sarjana (S1)	34	49%
Magister (S2)	7	10%
Total	70	100%

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar di tingkat pendidikan Magister yaitu sebanyak 7 orang (10%), pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 34 orang (49%), jenjang pendidikan Diploma sebanyak 24 orang (34%), dan jenjang pendidikan SMA sebanyak 5 orang (7%).

d. Lama Bekerja

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	30	43%
5-10 tahun	28	40%
> 10 tahun	12	17%
Total	70	100%

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa lama bekerja responden dalam penelitian ini paling banyak adalah 1-5 tahun yaitu sebanyak 30 orang (43%), 5-10 tahun yaitu sebanyak 28 orang (40%), dan yang lama bekerja > 10 tahun hanya 12 orang (17%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini terdiri dari tiga variabel Proses *Recruitment* (X1), *Selection* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pertanyaan masing-masing variabel menampilkan jawaban responden dengan penilaian skala *likert*.

a. Proses *Recruitment*

Berikut merupakan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden mengenai variabel Proses *Recruitment* dengan jumlah 8 pertanyaan:

Tabel IV.6
Tabulasi Jawaban Responden Proses *Recruitment*

No. Item	Jawaban Responden											
	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	9	29	41	31	44	4	6	0	0	70	100
2	8	11	24	34	35	50	3	4	0	0	70	100
3	8	11	24	34	33	47	5	7	0	0	70	100
4	7	10	24	34	36	51	2	3	1	1	70	100
5	9	13	30	43	28	40	2	3	1	1	70	100
6	12	17	28	40	26	37	3	4	1	1	70	100
7	8	11	26	37	33	47	2	3	1	1	70	100
8	12	17	40	57	18	26	0	0	0	0	70	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan Tabulasi jawaban responden diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden mengenai prosedur *recruitment* di perusahaan ini cukup jelas, mayoritas pendapat responden adalah netral yaitu 31 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari perusahaan itu sendiri), mayoritas pendapat responden adalah netral yaitu 35 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, *outsourcing*, dsb), mayoritas pendapat responden adalah netral yaitu 33 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai mengetahui lowongan pekerjaan di perusahaan bersangkutan melalui salah seorang rekan saudara

yang ada dalam perusahaan, mayoritas pendapat responden adalah netral yaitu 36 orang.

- 5) Jawaban responden mengenai metode *recruitment* yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 30 orang.
- 6) Jawaban responden mengenai spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah cukup jelas, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 28 orang.
- 7) Jawaban responden mengenai proses *recruitment* dilaksanakan dengan tidak berbelit-belit, mayoritas pendapat responden adalah netral yaitu 33 orang.
- 8) Jawaban responden mengenai perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 40 orang.

b. Selection

Berikut merupakan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden mengenai variabel *Selection* dengan jumlah 8 pertanyaan:

Tabel IV.7
Tabulasi Jawaban Responden *Selection*

No. Item	Jawaban Responden											
	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	32	40	57	8	11	0	0	0	0	70	100
2	18	26	46	66	4	6	2	3	0	0	70	100

3	14	20	20	29	22	31	9	12	5	7	70	100
4	13	19	44	63	11	16	1	1	1	1	70	100
5	12	17	44	63	14	20	0	0	0	0	70	100
6	12	17	42	60	14	20	1	1	1	1	70	100
7	11	16	35	50	24	34	0	0	0	0	70	100
8	10	14	33	47	25	36	2	3	0	0	70	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019.

Berdasarkan Tabulasi jawaban responden diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden mengenai seorang pelamar perlu diberi penjelasan dan gambaran mengenai jenis pekerjaan yang akan dijalannya, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 40 orang.
- 2) Jawaban responden mengenai untuk mengikuti proses seleksi penerimaan karyawan baru, seorang calon karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 46 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai pelamar di Pegadaian harus berpendidikan minimal S1, mayoritas pendapat responden adalah netral yaitu 22 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test potensi akademik, teswawancara, dan melalui test psikologi, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 44 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai untuk mendapatkan karyawan *qualified* dan potensial, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 44 orang.

- 6) Jawaban responden mengenai perusahaan mempunyai ukuran atau patokan sendiri mengenai tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang ada diperusahaan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 35 orang.
- 7) Jawaban responden mengenai kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan pada PT Penggadian, mayoritas pendapat responden adalah netral yaitu 35
- 8) Jawaban responden mengenai proses seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 33 orang.

c. Kinerja Karyawan

Berikut merupakan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden mengenai variabel Kepuasan Kerja Pegawai dengan jumlah 10 pertanyaan:

Tabel IV.8
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No. Item	Jawaban Responden											
	Sangat Setuju (1)		Setuju (2)		Netral (3)		Tidak Setuju (4)		Sangat Tidak Setuju (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17	29	41	10	14	5	7	1	1	70	100
2	18	26	23	33	16	23	11	16	0	0	70	100
3	13	19	28	40	25	36	2	3	0	0	70	100
4	14	20	33	47	19	27	4	6	0	0	70	100
5	16	23	31	44	24	34	0	0	0	0	70	100
6	11	16	34	49	23	33	2	3	0	0	70	100
7	11	16	41	59	16	23	2	3	0	0	70	100
8	24	34	26	37	19	27	1	1	0	0	70	100
9	13	19	36	51	18	6	3	4	0	0	70	100
10	16	23	35	50	19	27	0	0	0	0	70	100

11	17	24	46	66	7	10	0	0	0	0	70	100
12	21	30	46	66	3	4	0	0	0	0	70	100
13	14	20	38	54	18	26	1	1	0	0	70	100
14	27	39	37	53	6	9	0	0	0	0	70	100
15	33	47	30	43	7	10	0	0	0	0	70	100

Sumber: Data Primer yang diolah,2019.

Berdasarkan Tabulasi jawaban responden diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden mengenai tidak pernah salah dalam menyelesaikan tugas, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 29 orang
- 2) Jawaban responden mengenai dengan penegetahuan yang dimiliki dapat mengusai bidang tugas lainnya, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 23 orang.
- 3) Jawaban responden mengenai skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 28 orang.
- 4) Jawaban responden mengenai kuantitas kerja sesuai dengan standart kerja yang ditentukan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 33 orang.
- 5) Jawaban responden mengenai selama bekerja, hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 31 orang.
- 6) Jawaban responden mengenai tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 34 orang.

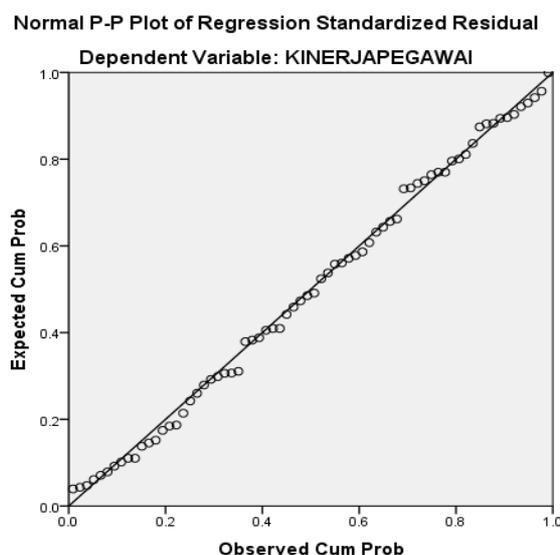
- 7) Jawaban responden mengenai mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 41 orang.
- 8) Jawaban responden mengenai bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 26 orang.
- 9) Jawaban responden mengenai tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 36 orang.
- 10) Jawaban responden mengenai saya dan pegawai lainnya memanfaatkan sumber daya organisasi yang diberikan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 35 orang.
- 11) Jawaban responden mengenai akan terus mengembangkan daya kreatifitas agar pekerjaan saya dapat lebih efektif, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 46 orang.
- 12) Jawaban responden mengenai dapat memberikan inovasi, atau ide-ide baru sesuai kemampuan, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 46 orang.
- 13) Jawaban responden mengenai dapat meningkatkan keakuratan (ketepatan) hasil kerja dari hasil kerja sebelumnya, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 38 orang.
- 14) Jawaban responden mengenai mampu bekerja dengan team, mayoritas pendapat responden adalah setuju yaitu 37 orang.
- 15) Jawaban responden mengenai berkomitmen dan bertanggung jawab dengan atas pekerjaan, mayoritas pendapat responden adalah sangat

setuju yaitu 33orang.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik P-P plot untuk pengujian residual model regresi.



b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinieritas:

Tabel IV.9

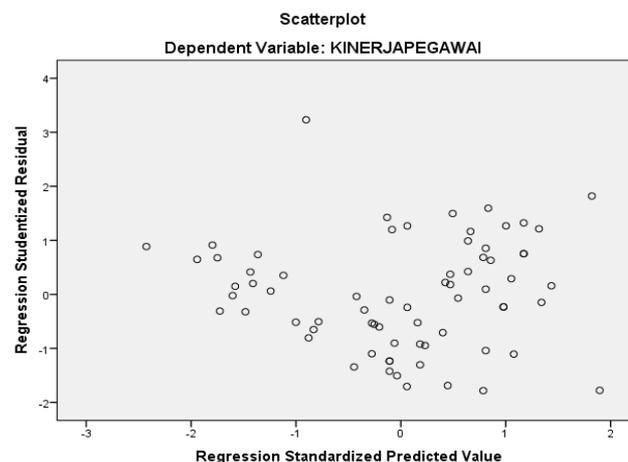
Output SPSS Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Recruitment	0.948	1.055
Selection	0.948	1.055

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF dari variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak terdapat multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu dengan observasi lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Persamaan yang baik adalah jika tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.



Berdasarkan hasilnya tidak terdapat pola yang teratur, baik menyempit maupun melebar dan bergelombang. Adapun tidak di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil uji autokorelasi.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632 ^a	.400	.382	5.34391	2.012

a. Predictors: (Constant), SELECTION, RECRUITMENT

b. Dependent Variable: KINERJAJEPAWAI

Berdasarkan tabel diatas nilai Durbin Watson sebesar 2.012, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5 %, jumlah sampel 70 (n) dan jumlah variabel (k=3), maka di tabel Durbin Watson akan di dapat nilai du sebesar 1,66. Karena nilai DW 2,012 lebih besar dari batas atas (du) 1,66 dan kurang dari 4 – 1,66 (2,34), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

5. Pengujian Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya Proses *Recruitment* (X1), *Selection* (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.10
Output Uji Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.151	4.282		.736	.464
	Recruitment	.829	.172	.470	4.834	.000
	Selection	.728	.215	.329	3.389	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,151 + 0,829X_1 + 0,728X_2$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain :

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 3,151. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila variabel Rekrutmen dan seleksi diabaikan. Artinya ketika kedua variabel diabaikan maka variabel kinerja karyawan bernilai negatif.
2. Variabel Rekrutmen memiliki nilai koefisien yaitu sebesar 0,829. Hal ini berarti nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari variabel Rekrutmen, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel Seleksi memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,728. Hal ini berarti nilai Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar

koefisien pengali seleksi, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

4. Dari kedua nilai antara variabel Rekrutmen dan Seleksi terdapat perbedaan dimana variabel rekrutmen berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel Seleksi.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS 24.

Yang tertera pada tabel diperoleh hasil berikut. Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah sebagai berikut.

Tabel IV.11
Output SPSS Uji- t Hipotesis

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,707	4,282		,866	,390
	<i>Proses Recruitment</i>	,657	,173	,346	1,667	,000
	<i>Selection</i>	,820	,145	,516	4,834	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai

Variabel Proses *Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan:

Adapun kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil output uji-t, menunjukkan bahwa nilai sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 1,667 < t_{tabel} 1,997$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya berpengaruh tapi tidak signifikan antara variable proses *recruitment* terhadap variabel kinerja karyawan.

Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,834 > t_{tabel} 1,997$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya *Selection* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F tingkat α (*alpha*) sebesar 5% dan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Pada output perhitungan dengan tingkat α (*alpha*) sebesar 5%. Dengan angka signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai df (*Degree of Freedom*) $n-2-1$ ($70-2-1$) = 67, maka dapat diketahui nilai F tabel sebesar 2,74.

Membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel

- Apabila F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap dependen.
- Apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap dependen.

Tabel IV.12
Output SPSS Uji- f

Model		Sum of Squares	ANOVA ^a			
			Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275.643	2	637.821	22.335	.000 ^b
	Residual	1913.343	67	28.557		
	Total	3188.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), *Selection*, *Recruitment*

Pada tabel diatas menunjukkan nilai uji F sebesar 22,335 dengan nilai signifikansi 0,000, Dari hasil regresi di atas, nilai F hitung sebesar 22,335 lebih besar dari F tabel = 2,74 ($22,335 > 2,74$) dan nilai F signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya semua variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi terdapat pada tabel berikut:

Tabel IV.13
Output SPSS Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.382		5.34391
					Durbin-Watson
					2.012

a. Predictors: (Constant), SELECTION, RECRUITMENT

b. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Berdasarkan tabel diketahui nilai R Square 0,400 (40%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 40% dari variasi variabel *recruitment* dan *selection* dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya 60% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja.

Dimana pada tabel 4. nilai F hitung sebesar 22,335 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$) hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan Hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dilakukan oleh Muammad Fiqra (2013) yang mengatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup kuat dan searah terhadap kinerja kerja karyawan.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) menggunakan program SPSS 24 diatas dapat dilihat pengaruh variabel Seleksi terhadap kinerja kerja karyawan sangat rendah dibanding dengan variabel Rekrutmen. Berdasarkan hasil uji regresi antara Rekrutmen terhadap kinerja karyawan terdapat hubungan yang Positif namun tidak signifikan hal ini mendefinisikan bahwa ketika diadakan proses rekrutmen maka kinerja kerja karyawan juga ikut meningkat (Hubungan Searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu proses rekrutmen dapat meningkatkan kinerja kerja seorang karyawan.

1. Pengaruh proses *recruitment* terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 4,834 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,997 atau nilai sig sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,534. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima dengan kata lain proses recruitments keterlibatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karaywan. Artinya apabila proses *recruitment* semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika (2011) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan, ternyata sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan 1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2. Pengaruh *Selection* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 3.389 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,997 atau nilai sig sebesar $0,000 < \alpha$ 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,534. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima dengan kata lain *selection* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya apabila *selection* semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga (2010) ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Selanjutnya Fitri Yunita (2010) yang melakukan penelitian mengenai sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan Outsourcing pada PT. Persero Alih Daya Wilayah Sombagut dimana menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan Outsourcing.

3. Pengaruh proses *Recruitment* dan *Selection* terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa proses *recruitment* dan *selection* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Medan. Jika dilihat dari pengaruh variabel independen dengan variabel dependen secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan

F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $70-2= 68$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,13 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka hasil dihasilkan $4.834 > 3,13$ dan dapat disimpulkan bahwa proses *recruitment* dan *selection* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Dengan demikian proses *recruitment* dan *selection* perlu dipertahankan dan dikembangkan agar pencapaian kinerja karyawan akan meningkat lebih baik dan lebih baik lagi.

Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis kedua, ternyata variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses rekrutmen. Alasannya karena proses rekrutmen memiliki thitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan terbukti.

Dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh Kresnani (2010) yang hasil penelitian yang berjudul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari proses rekrutmen dan selection terhaap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Pesero) Kantor Wilayah 1 Medan. Variabel Proses *Recruitment* memiliki nilai koefisien yaitu sebesar 0,829. Hal ini berarti nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari variabel Proses *Recruitment*, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan. Variabel Seleksi memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,728. Hal ini berarti nilai Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali seleksi, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
2. Berdasarkan hasil output uji-t, menunjukkan bahwa nilai sig. Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 1,667 < t_{tabel} 1,997$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, artinya berpengaruh tapi tidak signifikan antara variable proses *recruitment* terhadap variabel kinerja karyawan. Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,834 > t_{tabel} 1,997$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya *Selection* berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan, bahwa proses rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

3. Hasil ini dari proses *recruitment* dan *selection* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai uji F sebesar 22,335 dengan nilai signifikansi 0,000, Dari hasil regresi di atas, nilai F hitung sebesar 22,335 lebih besar dari F tabel = 2,74 ($22,335 > 2,74$) dan nilai F signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya semua variabel independen dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah 1 Medan. Hasil dari seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Pesero) Kantor Wilayah 1 Medan. Hal ini ditunjukkan dengan uji t menggunakan SPSS versi 24 dengan thitung 3,389. Hasil dari proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Pesero) Kantor Wilayah 1 Medan..
4. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan dengan uji koefisien determinasi secara simultan terhadap kinerja karyawan yakni dengan nilai sebesar 0,400 atau 0,40%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi yang diberikan kepada calon karyawan, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja karyawan.
2. PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan harus bisa menerapkan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau dapat menangani pekerjaan.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan nilai positif, dimana proses rekrutmen dan seleksi harus tetap dilaksanakan dengan baik agar menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik pula.
4. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas selain proses rekrutmen dan seleksi yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Nurul (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya pada Internasional Tbk, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 1 (2), 131-139
- Aziz, A. Tengku, Marif, Syamsul, Sukmawati (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3 (2), 246-253
- Adji, Muhammad, Nugroho, (2012), Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, *Skripsi*, Universitas Hasanuddin Makassar
- Fiqra, Muhammad (2013), Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar, *Skripsi*, Universitas Hasanuddin Makassar
- Handoko, T Hani, (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE
- Jaya, Maita, Kadek, Novarini, Suarjana (2018) Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SPA Ubud, *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar* 13 (2), 167-178
- Kartodikromo, Endang, Tewel, Trang, Irvan (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV.Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado, *Jurnal EMBA* 5 (2), 354-372
- Mckenna, Beech, (2004). *The Essence Of Human Resqurse Management*. Yogyakarta : Andi
- Muis, Muhammad Ras, Jufrizen & Fahmi, Muhammad (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 1 (1), 9-25
- Mathis, Robert L & Jhon H. Jackson, (2001), *Human resource management* (manajemen sumber daya manusia). Edisi sepuluh, Salemba empat, Jakarta
- Mukayan, Imam (2017), Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal JOM FISIP* 4 (2), 109-116
- Moekijat, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan. Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta

- Nawawi, Hadari, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kejujuh. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Nurhayati, Tini (2016). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru, *Jurnal FISIP* 3 (1), 105-113
- Potale, Renaldo, Billy, Lengkong, Viktor, Moniharapon, Silcyljeova (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (4), 453-464
- Rivai, Veithzal, (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins, Stephen P, (2006). *Prilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sulistiyani, Ambar, Teguh, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep, Teori dan pengembangan dalam Koneks Organisasi Publik*. Raja Grafindo Persada
- Simajuntak, Payaman J, (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta
- Simamora, Bilson (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eedisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YKPN
- Situmorang, Helmi, Syahfizal (2008). *Analisis Data : Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU Perss Medan
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sendow, Jesica, Mekel, Peggy (2015). Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulut Tenggo, *Jurnal EMBA* 3 (1), 1152-1161