

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional Di Kota Cilegon

Syamsudin¹, Ratu Erlina Gentari²

syamsudinunsera@gmail.com¹, erlinagentari@gmail.com²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Serang Raya

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan rekrutmen, dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada divisi logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional di Kota Cilegon, variabel bebas pada penelitian ini adalah rekrutmen dan seleksi dan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Metode penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian deskriptif asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih, sumber datanya adalah data primer dan sekunder berupa kuesioner. Metode statistik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis korelasi parsial, analisis regresi berganda, dan analisis determinasi. Berdasarkan perhitungan dari uji hipotesis diperoleh nilai t ($7,192 > 1,669$) artinya ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan, t ($1,011 < 1,669$) artinya tidak ada pengaruh dan tidak signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan. F hitung = $158,056 > 3,15$ berarti H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada divisi logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional di Kota Cilegon.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan.

Abstrack

The study to determine the recruitment and selection on employee performance in division logistic PT. Sankyu Indonesian International at Cilegon city, the independent variables in study is recruitment and selection and the dependent variable is employee of performance. The research model used in this study uses quantitative methods to study associative descriptive is to determine the influence or relationship between two or more variables, the data sources of data are primary data and secondary data in the form of questionnaires. The statistical method use use is test of normality, the multicollinearity test, heteroscedasticity test, partial correlation analysis, multiple regression analysis, determination analysis. Based on the calculation of the hypothesis test obtained by value t ($7,192 > 1,669$) means that there is a significant influence between recruitment in employee performance, t ($1,011 < 1,669$) means there is no significant and no influence between selection in employee performance. F $158,056 > 3,15$ means that H_0 rejected and H_a is accepted meaning there is significant influence between recruitment and selection on employee performance in division logistic PT. Sankyu Indonesian International at Cilegon city.

Keywords: Recruitment, Selection and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan, teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh SDM yang baik. Dalam era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang terpenting dalam aktivitas SDM adalah tentang rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen dimulai ketika organisasi itu mencari calon tenaga kerja yang dibutuhkan melalui berbagai cara, sampai dengan penyerahan aplikasi (lamaran) oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Berhasil tidaknya perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen adalah mencari sebanyak-banyaknya calon pelamar agar perusahaan tersebut mendapatkan karyawan yang kompeten dan berkualitas. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan. Seleksi ini sangat penting karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan identifikasi di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada divisi logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional di Kota Cilegon.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada divisi logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional di Kota Cilegon.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada divisi logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional di Kota Cilegon.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2000:40), rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2009:150), rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau kualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Menurut Simamora (2004:170), rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan karyawan.

Seleksi

Menurut Sunarto (2005:139), seleksi adalah proses untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat pada saat yang tepat yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja yang memuaskan. Menurut Siagian (2006:131), seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima atau pelamar mana yang akan ditolak. Menurut Simamora (2004:212), seleksi adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi,

kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Kinerja

Menurut Rivai (2004:09), kinerja adalah tingkat kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tertentu tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

HIPOTESIS

Berdasarkan teori-teori dan dan hasil penelitian seperti terlihat dalam kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada divisi logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional di Kota Cilegon.
- H₂ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada divisi logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional di Kota Cilegon.
- H₃ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pada divisi logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional di Kota Cilegon.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada 65 Karyawan PT. Sankyu Indonesia Internasional pada Divisi Logistik di Kota Cilegon. Metode penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian deskriptif asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih, sumber datanya adalah data primer dan sekunder berupa kuesioner.

Dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji tentang Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tempat dimana peneliti akan memperoleh suatu data berasal dari responden yang penulis teliti. Lokasi penelitian yang penulis teliti adalah pada divisi logistik PT Sankyu Indonesia Internasional. Waktunya sejak penyetujuan judul penelitian ini oleh ketua prodi manajemen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas Shapiro-Wilk dan Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
REKRUTMEN	.105	65	.072	.972	65	.142
SELEKSI	.098	65	.200*	.959	65	.031
KINERJA	.079	65	.200*	.970	65	.116

a. Lilliefors Significance Correction

Nilai Kolmogorov-Smirnov pada kolom signifikansi untuk variabel rekrutmen 0,72 , seleksi 0,200 dan kinerja karyawan 0,200. Hal ini dapat disimpulkan yaitu nilai Shapiro-Wilk pada kolom signifikansi dan nilai Kolmogorov-Smirnov pada kolom signifikansi dari uji normalitas secara normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari (α) 0,05 (5%) maka uji asumsi klasik normalitas terpenuhi atau berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.970	2.491		3.200	.002		
REKRUTMEN	1.006	.140	.811	7.192	.000	.208	4.812
SELEKSI	.160	.158	.114	1.011	.316	.208	4.812

a. Dependent Variable: KINERJA

Tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* $0,208 > 0,10$ dan nilai *VIP (variance inflation factor)* $4,812 < 10,00$. Sehingga dari hal-hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.151	1.255		.120	.905
1 REKRUTMEN	.030	.070	.119	.429	.670
SELEKSI	-.004	.080	-.016	-.056	.955

a. Dependent Variable: RES2

Dapat dilihat bahwa tingkat signifikan lebih besar dari (0,05), yaitu variabel rekrutmen (X_1) $0,670 > 0,05$, dan variabel seleksi (X_2) $0,955 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heterokedastitas.

Analisis Korelasi Parsial

Tabel 4 Hasil Koefisien Korelasi

Correlations			
	REKRUTMEN	SELEKSI	KINERJA KARYAWAN

REKRUTMEN	Pearson Correlation	1	.890**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65
SELEKSI	Pearson Correlation	.890**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.913**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Hubungan Rekrutmen (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui hubungan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel output korelasi pearson 4.50. Berdasarkan tabel tersebut didapatkan nilai korelasi pearson antara rekrutmen dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan nilai korelasi 0,913.

b. Hubungan Seleksi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui hubungan antara seleksi dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel output korelasi pearson 4.50. Berdasarkan tabel tersebut didapatkan nilai korelasi pearson antara seleksi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan nilai korelasi 0,836.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.970	2.491		3.200	.002
1 Rekrutmen	1.006	.140	.811	7.192	.000
Seleksi	.160	.158	.114	1.011	.316

a. Dependent Variable: Kinerja

- Konstanta sebesar 7,970 artinya jika rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 7,970.
- Koefisien regresi variabel rekrutmen (X_1) sebesar 1,006 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan rekrutmen mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,006.
- Koefisien regresi variabel seleksi (X_2) sebesar 0,160 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan seleksi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,160.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.831	1.416

a. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,914. Hal ini berarti 83,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan seleksi, sedangkan sisanya yaitu 16,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pertama (X_1 , Y)

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.970	2.491		3.200	.002
1 Rekrutmen	1.006	.140	.811	7.192	.000
Seleksi	.160	.158	.114	1.011	.316

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 diatas untuk variabel X_1 (rekrutmen) diperoleh nilai t hitung = 7,192 lebih besar dari t tabel = 1,669 ($7,192 > 1,669$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Dengan demikian, maka Hipotesis pertama diterima, itu artinya ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Hipotesis Kedua (X_2 , Y)

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.970	2.491		3.200	.002
1 Rekrutmen	1.006	.140	.811	7.192	.000
Seleksi	.160	.158	.114	1.011	.316

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8 diatas untuk variabel X_2 (seleksi) diperoleh nilai t hitung = 1,011 lebih kecil dari t tabel = 1,669 ($1,011 < 1,669$) dengan tingkat signifikansi 0,316. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%,

yang berarti H_0 diterima dan H_{a2} ditolak. Dengan demikian, maka Hipotesis kedua ditolak, itu artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji Hipotesis Ketiga (F)

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	634.224	2	317.112	158.056	.000 ^b
1 Residual	124.392	62	2.006		
Total	758.615	64			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Diperoleh bahwa nilai F hitung = 158,056 lebih besar dari F tabel = 3,15 ($158,056 > 3,15$) dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Dengan demikian, maka Hipotesis ketiga diterima, itu artinya ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,244 dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel kurang dari 0,05. Jadi masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel adalah valid dan layak.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap konstruk atau variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian bahwa penelitian ini menghasilkan nilai reliabilitas pengujian masing-masing variabel di atas 0,60.

Berdasarkan hasil penelitian SPSS versi 20 diperoleh nilai t hitung = 7,192 > 1,669 dengan tingkat signifikan 0,00 dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima sehingga hipotesis menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan t hitung = 1,011 < 1,669 dengan tingkat signifikan 0,316 lebih besar dari 0,05 dengan demikian H_0 diterima dan H_{a2} ditolak sehingga hipotesis menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian SPSS V20 diperoleh F-hitung 158,056 dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai F-tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = n-k-1 = 65-2-1 = 62$ diperoleh F-tabel sebesar 3,15. Maka F-hitung 158,056 > F-tabel 3,15. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Dan hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 83,6% berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Divisi Logistik PT. Sanky Indonesia Internasional. Sedangkan sisanya 16,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti mengenai

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional di Kota Cilegon peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh rekrutmen (X_1) dalam uji t didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,192 > 1,669$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 di tolak dan H_{a1} diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional di Kota Cilegon.
2. Pengaruh seleksi (X_2) dalam uji t didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,011 < 1,669$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,316 ($0,316 > 0,05$) maka H_0 di tolak dan H_{a2} diterima dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasiona di Kota Cilegon.
3. Rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional. Menurut hasil uji F, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($158,056 > 3,15$). Menurut hasil koefisien determinasi di

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE :Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Manulang, M., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, BBPE, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Journal:

- Pahlevi, Rizal (2013). "Analisis Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi dalam Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia PT. Teknologi Riset Global Investama Jakarta". *Jurnal*

ekonomi

Pedoman Skripsi dari Internet:

Menik Sri Wulandari. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Garuda Mas Semesta Cimahi. Tersedia : <http://repository.upi.edu/12915/>. Html [12 Maret 2016].

Rini Fitri Imaniar. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Livineth Collection Bandung. Tersedia : <http://repository.upi.edu/340/>. Html [12 Maret 2016].