

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN
(PERSERO) KANTOR CABANG
UTAMA MAKASSAR**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN
(PERSERO) KANTOR CABANG
UTAMA MAKASSAR**

**NUR CAHAYA
105720537015**

**Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan teruntuk Kedua orang tuaku tercinta,
saudaraku, keluargaku serta teman-teman yang senantiasa

mendoakan, membantu serta memberikan dukungan

dalam mewujudkan mimpiku
menjadi kenyataan.



MOTTO HIDUP

**“Maka beserta kesulitan itu ada kemudahan”
(Q.S AL-Insyirah)**

“Stay strong, believe in yourself and never give up”



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

Nama Mahasiswa : Nur Cahaya

No. Stambuk/NIM : 1057 2053 7015

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

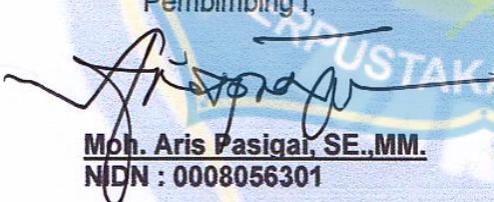
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) pada tanggal 30 Agustus 2019 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

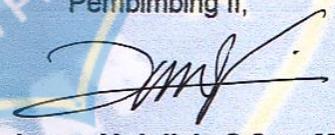
Makassar, 30 Agustus 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Moh. Aris Pasigai, SE.,MM.
NIDN : 0008056301

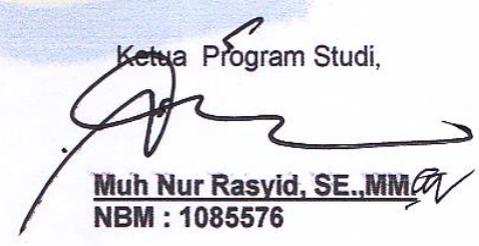

Irwan Abdullah, S.Sos.,MM.
NIDN : 0903117501

Mengetahui,

Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,


Ismail Rasulong, SE.,MM.
NBM : 993078


Muh Nur Rasyid, SE.,MM.
NBM : 1085576





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

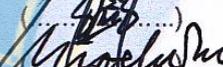
Skripsi atas Nama Nur Cahaya, Nim 1057 2053 7015, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Dzulhijjah 1440 H / 30 Agustus 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulhijjah 1440 H

Makassar,

30 Agustus 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE.,MM (Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM (Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE.,MM (WD 1 Fak. Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji :
 1. Drs. Sultan Sarda, MM 
 2. Sri Andayaniingsih, SE.,MM 
 3. Drs. Muhiddin Daweng, M.M 
 4. Dr. Andi Mappatempo Badawi, SE.,MM 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Cahaya

Stambuk : 1057 2053 7015

Program Studi : Manajemen

Dengan Judul: Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah diujikan pada tanggal 30 Agustus 2019.

Makassar, 30 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Nur Cahaya

Diketahui Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Ketua Program Studi,

Muh. Nur R, SE., MM
NBM: 1085576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan kripsi yang berjudul "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

Skripsi yang penulis buat bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah mereka berikan kepada penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Irwan Abdullah, S.Sos., MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 terkhusus Manajemen 15 D yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bias saya tuli satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengaharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamateer Kampus Biru Universita Muhammadiyah Makassar.

Billlahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Makassar, 14 Juli, 2019

Penulis

ABSTRAK

Nur Cahaya, Tahun 2019. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar (dibimbing oleh Irwan Abdullah dan Moh. Aris Pasigai).

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, 2) untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, 3) untuk mengetahui variabel apa yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

Jumlah sampel penelitian sebanyak 43 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan sistem computer (SPSS versi 20). Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan.

Hipotesis variabel rekrutmen (X1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,177 > 2,016$) dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$, artinya secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,577 > 2,016$) dengan nilai signifikan $0,014 < 0,05$, artinya secara parsial variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu rekrutmen dengan alasan variabel rekrutmen memiliki nilai t hitung 4,177 lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung seleksi, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nur Cahaya, 2019. *The recruitment and selection process on the performance of PT. Taspen (Persero) Makassar Main Branch Office, Thesis Faculty of Economics and Business Department of Management Muhammadiyah University of Makassar. (Guided by Advisor Irwan Abdullah dan Moh. Aris Pasigai).*

The purpose of this study is 1) to determine the effect of the recruitment process on the performance of employees of PT. Taspen (Persero) Makassar Main Branch Office, 2) to determine the effect of the selection process on the performance of PT. Taspen (Persero) Makassar Main Branch Office, 3) to find out what variables are the most dominant influence on the performance of employees of PT. Taspen (Persero) Makassar Main Branch Office.

The number of research samples is 43 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of computer systems (SPSS version 20). Based on the results of the analysis of the recruitment and selection acceptance process on the performance of PT. Taspen (Persero) Makassar Main Branch Office, known to be positive and significant.

The recruitment variable hypothesis (X1) shows the value of $t_{count} > t_{table}$ ($4,177 > 2,016$) with a significant value of $0,000 < 0,05$, meaning that the recruitment variable partially has a positive and significant effect on employee performance. The selection variable (X2) on employee performance has a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,577 > 2,016$) with a significant value of $0.014 < 0.05$, meaning that partially the selection variable has a positive and significant effect on employee performance.

While the most dominant variable on employee performance is the valuation variable of 4.177 greater than the calculated comparative value, so the proposed hypothesis can be accepted.

Keywords : *Recruitment, Selection, Employee Performance*

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Pengertian Manajemen	5
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
C. Rekrutmen	8
D. Seleksi	14

E. Kinerja Karyawan	19
F. Tinjauan Empiris	22
G. Kerangka Konsep.....	29
H. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	32
C. Jenis Dan Sumber Data	32
D. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	33
E. Populasi dan Sampel	33
F. Teknik Pengumpulan Data	36
G. Teknik Analisis Data.....	37
H. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Hasil Penelitian	51
C. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Hasil Penelitian Terdahulu	25
Table 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	Karakteritik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5	Variabel Rekrutmen (X1)	55
Tabel 4.6	Variabel Seleksi (X2)	57
Tabel 4.7	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	62

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konsep	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2	Uji Normalitas	64
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas	65



DAFTAR LAMPIRAN

Nama Lampiran

1. Kuiseoner
2. Tabulasi Data Kuiseoner
3. Uji Distribusi Jawaban Responden
4. Uji Validitas
5. Uji Reliabilitas
6. Uji Regresi Linier Berganda
7. Uji Parsial T (Uji-t)
8. Uji Asumsi Klasik
9. Tabel r
10. T Tabel
11. Surat Izin Penelitian
12. Surat Balasan Penelitian
13. Biografi Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan dikarenakan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan sebagai suatu organisasi merupakan bentuk dari usaha partisipasi masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi, karena salah satu persiapan menghadapi perubahan-perubahan di masa yang akan datang yaitu dengan mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas guna pencapaian tujuan perusahaan karena bagaimanapun juga unsur manusia yang menentukan keberhasilan suatu usaha.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan yaitu dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan yang bagus tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Bambang Wahyudi (2007:68) penilaian kinerja sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang bagaimana tingkat kinerja karyawan termasuk potensi pengembangannya. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2008:9)

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

Oleh karena itu, untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas perusahaan harus menjalankan pengadaan karyawan yang tepat dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Herman Sofyandi, 2010:108). Adapun manfaat dari rekrutmen yaitu memiliki fungsi sebagai "*the right man and the right place*" (orang yang tepat dan tempat yang tepat), dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya. Sedangkan menurut, I Komang Ardana (2012:69) mengemukakan bahwa seleksi tenaga kerja merupakan suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Taspen (PERSERO) atau Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mendapat kepercayaan dari pemerintah untuk mengelola Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk Dana Pensiun Tabungan Hari Tua (THT). Kegiatan usahanya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam memberikan layanan jasa. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat

berkaitan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan kesuksesan dari sebuah organisasi.

Adapun masalah yang ditemukan oleh peneliti yaitu dalam proses penerimaan karyawan, dimana PT. Taspen (Persero) belum melakukan seleksi dengan baik terlihat dari adanya beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, misalnya saja bagian SDM dengan tingkat pendidikan SMA yang tidak relevan dengan pekerjaannya seharusnya pada bagian ini mereka yang memiliki kualifikasi minimal S1 Jurusan Manajemen, kemudian pada beberapa bidang lainnya.

Masalah-masalah tersebut yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan dimana bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan penempatan yang tepat akan mempengaruhi hasil kerja, pelayanan yang diberikan dan ketepatan waktu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis membatasi permasalahan ini secara terperinci. Adapun masalah yang akan dirumuskan dalam penyusunan proposal ini sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar?.
2. Apakah proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar?.

3. Variabel apa yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.
3. Untuk mengetahui variabel apa yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian
2. Bagi Perusahaan
Dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi Akademisi
Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen

R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:1) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah. Dengan kata lain, untuk memaksimalkan daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen harus dapat ditingkatkan dan dimaksimalkan.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Berdasarkan pengertian tersebut, timbul pertanyaan tentang : apa yang diatur, apa tujuan diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya. Jawabannya adalah sebagai berikut:

- a. Hal yang diatur adalah semua unsur manajemen, yaitu 6M *man* (manusia), *money* (uang), *method* (metode), *machine* (mesin), *materials* (bahan), *market* (pasar).
- b. Tujuan mengatur adalah agar 6M *man* (manusia), *money* (uang), *method* (metode), *machine* (mesin), *materials* (bahan), *market* (pasar) lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- c. Alasan harus diatur supaya 6M *man* (manusia), *money* (uang), *method* (metode), *machine* (mesin), *materials* (bahan), *market* (pasar) bermanfaat secara optimal, terkoordinasi, dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya organisasi.

- d. Pihak yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya, yaitu manajer puncak, manajer madya, dan manajer supervisor.
- e. Cara mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan fungsi manajemen.

Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2010:16) manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan ada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Sedangkan menurut G.R. Terry (dalam Samsudin 2010) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, (Ena Etikawati dan Raswan Udjang, 2016:12).

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan melalui pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Athoillah,2010).

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Irham Fahmi (2016:1) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources*

management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Sumber daya dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Sering kali juga disebut sebagai modal intelektual (*Intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembang organisasi, (Billy Renaldo Potalle, Viktor Lengkong, Selcyljeova Maniharapon, 2016:455).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di "*manage*" atau diatur adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas, (Nurjannah Savitri, Petra Paulus Tagiran, Refdilzon Yasra, 2013:105).

Dessler dalam Bohlander (2016:21) mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia merujuk pada praktik dan kebijakan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyinggihan,

pelatihan, pengimbalan dan penilaian, Ivan Pangemanan, (Lisbeth Mananeke, Jacky S.B Sumarauw, 2017:1721).

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2012:5) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Begitupula menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

C. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi perusahaan, (Billy Renaldo Potalle, Viktor Lengkong, Selcyljeova Maniharapon, 2016:455).

Hariandja dalam Subekhi & Jauhar (2012:123) menyatakan bahwa rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan, (Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal, Irvan Trang, 2017:364).

Menurut Herman Sofyandi (2010:108) rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, (Nurul Aisyah, Angelian Geovani, 2018:10).

Sedangkan Malthis dan Jackson (2011) menyatakan, penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan dip perusahaan, (Lisbeth Mananeke, Jacky S.B Sumarauw, 2017:1722).

Menurut Al Fajar dan Hera (2010:105) tujuan akhir dari rekrutmen adalah terkumpulnya calon-calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan kerja yang ada, (Revis Kayanti :4).

Edy Sutrisno (2009:46) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan hal ini disebabkan agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tetap, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat

memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.

1. Metode Rekrutmen

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

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

(Billy Renaldo Potalle, Viktor Lengkong, Selcyljeova Maniharapon, 2016:455).

2. Penentuan Dasar Rekrutmen

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer diantaranya sebagai berikut :

a. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggungjawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

b. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Menurut Yoder (dalam Moekijat,2010) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis.

c. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat,2010).

d. *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.

e. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat,2010). (Nurul Aisyah, Angelian Geovani, 2018:10).

3. Sumber Dalam *Recruitment*

Irham Fahmi (2016:1) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, setiap perusahaan pasti menginginkan memperoleh sumber tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kompetensi yang menjanjikan. Maka secara umum ada 2 (dua) sumber informasi dalam rekrutmen yaitu :

a. Sumber Informasi *Internal*

Ini berasal dari data-data bagian divisi Sumber Daya Manusia (SDM), terutama data dari para karyawan tetap atau karyawan tenaga kerja kontrak yang bersifat ditempatkan dalam jangka waktu tertentu dan ditentukan, (Nurul Aisyah, Angelian Geovani, 2018:10).

Kebaikan rekrutmen dengan sumber *internal*, adalah :

1. Tidak terlalu mahal.
2. Dapat memelihara dan mendorong motivasi karyawan yang ada.
3. Karyawan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan.

Sedangkan kelemahan dari sumber *internal*, yaitu :

1. Pembatasan terhadap bakat-bakat.
2. Mengurangi peluang.
3. Dapat meningkatkan puas diri.

Adapun sumber-sumber *internal* melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*)
rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerjaan 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 Informasi *Eksternal*

Ini bersumber dari informasi pihak *Eksternal*. Sumber rekrutmen *eksternal* ini dapat dilakukan melalui :

1. Media cetak (Koran)
2. Media elektronik (radio & televisi)
3. Sekolah atau perguruan tinggi
4. Rekomendasi dari para karyawan
5. Departemen tenaga kerja
6. Internet
7. Bursa tenaga kerja
8. Asosiasi – asosiasi.

4. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

Menurut Buranuddin Yusuf dan Nur Rianti Al Arif (2015:109) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* mengatakan bahwa, tujuan utama dan proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama.

Langkah-langkah yang pada umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen, sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi jabatan yang lowong
 - b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
 - c. Menentukan calon yang tepat
 - d. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat
 - e. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
 - f. Menyaring dan menyeleksi kandidat
 - g. Membuat penaaaran kerja
 - h. Mulai bekerja
5. Kendala Rekrutmen

Yani (2012:62) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, Kendala pada proses rekrutmen dapat berasal dari organisasi, para perekrut dan lingkungan luar. Walaupun masing-masing organisasi memiliki karakteristik perusahaan yang berbeda-beda akan tetapi kendala umum yang ditemui adalah :

- a. Kebijakan Perusahaan, beberapa kebijakan yang dapat mempengaruhi dalam proses perekrutan adalah seperti kebijakan promosi dari dalam. Kebijakan ini memberikan kesempatan pada karyawan yang ada untuk mengisi kekosongan posisi pekerjaan.
- b. Kebijakan Kompensasi, perusahaan dengan departemen personalia memiliki kebijakan jumlah pembayaran untuk berbagai spesifikasi pekerjaan.
- c. Kebijakan Status Karyawan, beberapa perusahaan memiliki kebijakan untuk menggunakan karyawan *part timer* dan temporer. Kebijakan tersebut akan mempersulit dalam melakukan perekrutan karena perminatnya yang agak kurang sehingga agak sulit mencari pelamar

yang potensial, walaupun trend perusahaan menggunakan karyawan kontrak makin meningkat saat ini.

- d. Kebijakan Sumber Daya Manusia (HRP), HRP adalah pertimbangan lain untuk melakukan perekrutan. Melalui inventori kemampuan para karyawan dan tangga promosi outline dari HRP dapat mengetahui pekerjaan mana yang memang harus diisi dari luar dan mana yang dapat diisi dari dalam
- e. Kebutuhan Pekerjaan, dari hasil survei didapatkan bahwa penguasaan suatu pekerjaan yang spesifik tidak terlalu dibutuhkan dibandingkan dengan tingkat pendidikan.
- f. Rencana Tindakan Positif, sebelum melakukan perekrutan di berbagai posisi, yang perlu dipertimbangkan adalah menghindarkan adanya deskriminasi dalam perekrutan misalnya gender, rasa tau agama.
- g. Kebiasaan Merekrut, para perekrut yang berhasil biasanya memiliki kebiasaan yang lebih efisien untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang sama.
- h. Biaya, para perekrut harus bekerja dalam suatu *budget* yang sudah ditentukan.
- i. Intensif, hal yang terutama dapat menarik para pelamar.

D. Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari *operational* manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan

keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak, (Kadek Maita Jaya, Ni Nyoman Ari Novarini, I Wayan Suarjana, 2018:168).

Marwansyah (2016:128) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, tujuan setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik.

Menurut Simamora (2004) seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut I Komang Ardana (2012:69) seleksi tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan, (Nurul Aisyah, Angelian Geovani, 2018:10).

Rivai (2011:159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejauh pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi, (Lisbeth Mananeke, Jacky S.B Sumarauw, 2017:1722).

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu, (Nurjannah Savitri, Petra Paulus Tagiran, Refdilzon Yasra, 2013:106):

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

1. Metode Seleksi

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dikenal dengan dua acara yaitu, (Nurjannah Savitri, Petra Paulus Tagiran, Refdilzon Yasra, 2013:106):

- a. 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 :
 1. Surat lamaran bermaterai atau tidak.
 2. Ijazah sekolah dan daftar nilainya.
 3. Surat keterangan kerja dan pengalaman.
 4. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya.
 5. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan.
 6. Penampilan dan keadaan fisik pelamar.
 7. Keturunan dari pelamar.

8. Tulisan tangan pelamar.

b. Ilmiah, metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain :

1. Metode kerja yang jelas dan sistematis
2. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan
3. Berorientasi kepada prestasi kerja
4. Berpedoman pada undang-undang perburuan
5. Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya.

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

- a. Pendidikan
- b. Referensi
- c. Pengalaman
- d. Kesehatan
- e. Tes Tertulis
- f. Tes Wawancara

2. Tujuan Seleksi

Suparyadi (2015:150) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, setiap proses termasuk seleksi dan penempatan, harus memiliki tujuan yang jelas. Beberapa tujuan dari seleksi dan penempatan adalah:

- a. Untuk memperoleh orang yang tepat guna menduduki posisi jabatan yang tepat.

- b. Untuk memperkirakan kinerja pelamar.
- c. Menjaga reputasi organisasi.
- d. Optimalisasi investasi.

Marwansyah (2016:133) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia mengatakan bahwa, agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam proses seleksi, sebuah tes atau instrument seleksi yang baik harus memiliki ciri-ciri berikut :

- a. Standarisasi, sebuah tes yang baik harus memiliki keseragaman prosedur dan kondisi bagi semua peserta.
- b. Obyektivitas, untuk setiap jawaban yang sama, harus diberikan hasil/nilai yang sama, hasil/nilai tes tidak boleh didasarkan atas subyektivitas terhadap aspek-aspek tertentu dari peserta tes.
- c. Norma, setiap tes harus memiliki norma, yakni kerangka acuan untuk membandingkan prestasi seorang pelamar dengan pelamar lain. Tanpa norma, hasil seorang pelamar dengan pelamar lain tidak dapat diklasifikasikan, apakah nilainya baik atau buruk, apakah ia lulus atau tidak.
- d. Realibilitas, berarti bahwa sebuah alat seleksi (biasanya sebuah tes) memberikan hasil yang konsisten setiap kali seseorang menempuh tes ini.
- e. Validitas, berarti alat seleksi (biasanya sebuah tes) berhubungan secara signifikan dengan kinerja atau dengan kriteria lain yang relevan. Dengan kata lain, sebuah tes dikatakan valid jika ia benar-benar mengukur apa yang ingin diukur.

3. Masalah dan Keterbatasan Proses Seleksi

Menurut Buranuddin Yusuf dan Nur Rianti Al Arif (2015:129) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah mengatakan bahwa, untuk mencapai ketiga sasaran dalam proses seleksi, yaitu keakuratan, keadilan dan keyakinan sangat tergantung pada kemampuan pewawancara untuk mengatasi beberapa masalah-masalah seleksi berikut ini :

- a. Banyak pewawancara mebgabaikan informasi penting, pewawancara hanya focus pada sebagiankecil informasi yang utama tentang keberhasilan pekerjaan, sehingga melalaikan sebagian informasi lainnya.
- b. Pewawancara terkadang mengabaikan motivasi dan kesesuaian dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Pertanyaan yang diajukan pewawancara tidak focus pada pekerjaan dan bahkan menyimpang terlalu jauh yang menyinggung masalah pribadi pelamar.
- d. Pertanyaan yan diajukan oleh pewawancara tumpang-tindih, artinya beberapa pewawancara mengajukan pertanyaan yang sama pada pelamar yang sama.
- e. Dalam seleksi perusahaan hanya mengandalkan pada wawancara, padahal banyak informasi penting lainnyayang dapat diperoleh dari tes tertulis, simulasi ataupun bentuk tes lainnya.

Terdapat beberapa kendala keterbatasan dalam proses seleksi, yaitu:

- a. Terdapat perbedaan antara kemampuan dengan apa yang dilakukan oleh seseorang yang berkaitan dengan motivasi.

- b. Fungsi individual dan lingkungan sebagai contoh kebutuhan seseorang mungkin berbeda di berbagai situasi.
- c. Lingkungan organisasional yang berlainan, serta iklim perusahaan dapat berubah dari iklim kondusif ke yang sangat restriktif.
- d. Penyeleksian orang-orang yang belakangan gagal dalam menunaikan tugasnya, karena mungkin memilih orang yang salah pada suatu posisi tertentu.

E. Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi, (Nurul Aisyah, Angelian Geovani, 2018:13).

Abdullah (2014:3) memberikan pengertian bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, (Nurul Aisyah, Angelian Geovani, 2018:13).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Nurul Aisyah, Angelian Geovani, 2018:13).

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Harusnya di ingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan,

berketrampilan, bertanggungjawab sebagai karyawan merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu (As'ad 2001:22).

1. Penilaian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Dessler (2009:133), ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, indikator tersebut yaitu :

- a. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan
- b. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/eknis yang digunakan pada pekerjaan.
- d. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- e. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengganti periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan .
- f. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012:187) mempunyai tiga tujuan yaitu, (Nurul Aisyah, Angelian Geovani, 2018:13):

- a. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
- b. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan
- c. Mewujudkan pertanggungjawaban public dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis (1996:342) dalam buku Suwanto dan Donni Juni Priansa (2016:197) dalam buku Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis mengatakan bahwa, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- a. *Performance Improvement* (peningkatan performa). Memungkinkan karyawan dan manjer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. *Compensation Adjustment* (penyesuaian kompensasi). Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saj yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. *Placement decision* (keputusan penempatan). Menentukan promosi, transfer dan demotion
- d. *Training and development Needs* (pelatihan dan pengembangan). Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

Menurut Milkovich (1991:91) dalam buku Suwanto dan Donni Juni Priansa (2016:198) dalam buku Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis mengatakan bahwa tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi *rewards* (hadiah) yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan.

3. Manfaat kinerja

Menurut Sedarmayanti (2003:22) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu :

- a. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan di deteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, intensif dan sebagainya.

- e. Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Umumnya orang percaya bahwa kinerja atau prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga factor, yaitu:

- Kemampuan perandai dan minat seorang pekerja.
- Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- Tingkat motivasi kerja.

F. Tinjauan Empiris

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil
1	Billy Renaldo Pottale (2016)	Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank	Rekrutmen dan Seleksi	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank Sulutgo.

		Sulutgo			
2	Tengku Ariefanda Aziz (2017)	Pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja PT. Inalum	Rekrutmen dan Seleksi	Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap seleksi, seleksi berpengaruh terhadap kinerja dan rekrutmen secara langsung berpengaruh oleh kinerja.
3	Nurjannah Savitri (2013)	Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di PT. SIIIX Eletrinics Indonesia)	Rekrutmen dan Seleksi	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen,

					sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.
4	Kadek Maita Jaya (2018)	Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan hotel Biyukukun g Suites & SPA Ubud	Rekrutmen dan Seleksi	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Nurul Aisyah (2018)	Pengaruh proses rekrutmen (porek) dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya Pada Internasion	Rekrutmen dan Seleksi	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa adanya hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan yang sangat kuat yaitu sebesar 0,887 (88,7%) adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap

		al, Tbk			kinerja.
6	Endang A. Kartodik romo (2017)	Proses Rekrutmen , Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhn ya Pada Kinerja Karyawan CV. CELEBES INDONESIA A SAKTI MER 99 MEGA MAS MANADO	Rekrutmen , Seleksi, Pelatihan Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan proses Rekrutmen, Seleksi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Proses Rekrutmen merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah peneliti sama-sama meneliti tentang rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah tempat, objek dan waktu penelitian yang dilakukan.

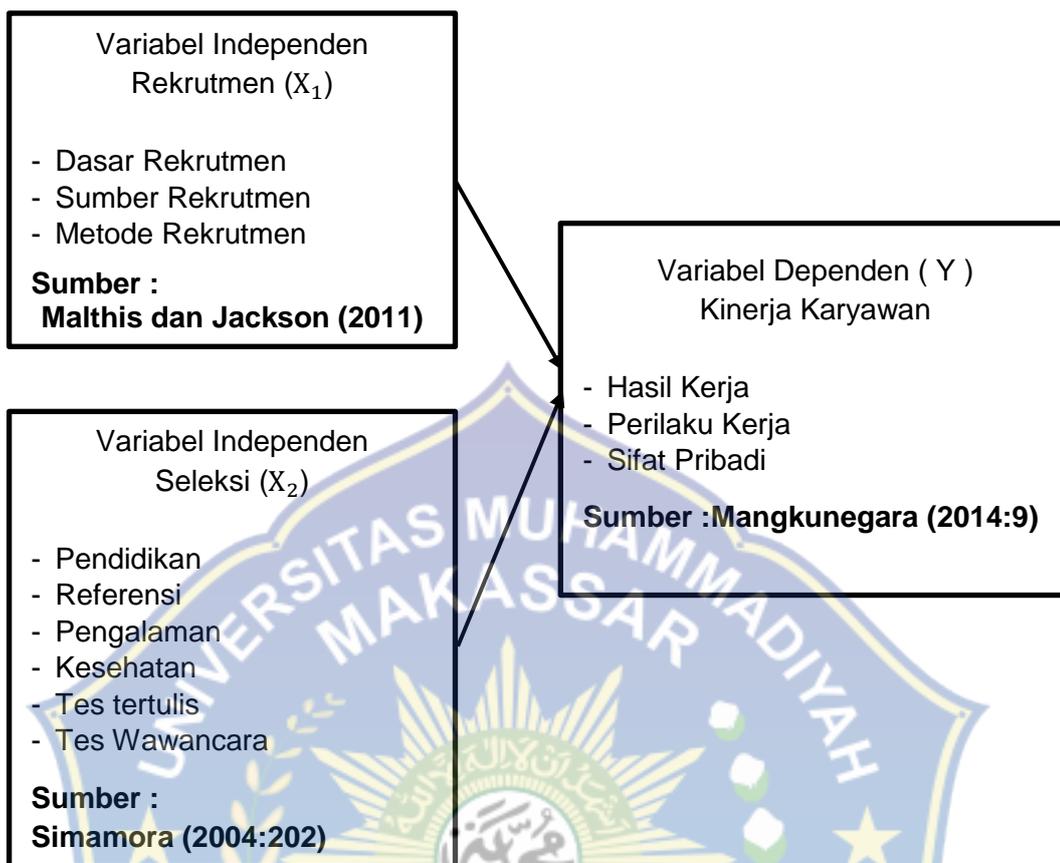
G. Kerangka Konsep

Untuk mengetahui kinerja karyawan ada dua proses yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu proses rekrutmen dan seleksi. Variabel rekrutmen memiliki tiga indikator, variable seleksi memiliki enam indikator dan variable kinerja karyawan memiliki tiga indikator. Dengan melihat hasil dari kuiseoner tersebut maka dapat diketahui kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

Variabel Independen yaitu Rekrutmen dan Seleksi (X1 dan X2) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Adapun kerangka konsep yang telah diuraikan dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:





Gambar : 2.1

Kerangka Konsep

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono,2010).

Berdasarkan dengan masalah pokok diatas maka penulis berhipotesis yaitu :

1. Diduga bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.
2. Diduga bahwa proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.
3. Diduga bahwa proses rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar dengan menggunakan analisis kuantitatif.

Sugiyono (2017:8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian di laksanakan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar yang beralokasi di Jl. Bonto Lempangan No.27, Sawerigading, Kec. Ujung Pandang, Kota Makassar. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih dua bulan dimulai dari bulan Mei-Juni 2019.

C. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk

angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari kuiseoner yang dibagikan kepada karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

b. Sumber Data

1. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui kuiseoner yang dibagikan kepada karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literature yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen, seleksi serta kinerja karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian atau responden.
2. Dokumentasi yaitu dengan melakukan pengumpulan data sekunder yang diperoleh secara langsung dari PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen lainnya.

E. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Definisi operasional maksudnya adalah menjelaskan secara singkat tentang variabel.

- a. Variabel Independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dalam penelitian ini yaitu proses Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2).
- b. Variabel Dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Pengukuran Variabel

Table 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Rekrutmen (X1)	Penarikan atau rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih	a. Dasar sumber penarikan karyawan b. Sumber karyawan c. Metode penarikan karyawan

		karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan perusahaan. Mathis and Jackson(2011).	
2	Seleksi (X2)	Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora, 2004).	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendidikan b. Referensi c. Pengalaman d. Kesehatan e. Tes tertulis f. Tes wawancara
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2014:9).	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Perilaku kerja c. Sifat pribadi

Penelitian ini menggunakan skala Likert, Menurut Sigiyono (2009:132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana

menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |
| 2. Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| 3. Jawaban Kurang Setuju | diberi bobot 3 |
| 4. Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| 5. Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2013:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun preentase kesamaan itu sedikit atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan seluruh objek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2017:73) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Objek atau sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar yang berjumlah 43 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2013:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan Sugiyono (2017:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Pada penelitian ini yang dijadikan sampel atau responden yaitu seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar. Sampel ini ditentukan sebanyak 43 orang karyawan dengan alasan karena populasinya di bawah 100 sesuai dengan pendapat Arikunto yaitu apabila kurang dari 100, maka sampel di ambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi.

Dalam penelitian ini saya menggunakan *Teknik Sampling Jenuh*. Menurut Sugiyono (2017:85) *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di jadikan sampel. Berdasarkan penjelasan di atas, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar yang berjumlah 43 orang karyawan.

G. Teknik Analisis Data

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

1. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut valid.

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, kesimpulannya item koesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Realibilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa penggunaan model analisis regresi berganda terikat dengan sejumlah asumsi dan harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang mendasari model tersebut. Pengujian asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik.

- a. Uji Normalitas

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dilakukan dengan statistic *Kolmogorov-Smirnov* terhadap *unstandardized* residual hasil regresi. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas (sig) *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$.

- b. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2011) menjelaskan bahwa uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika

variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika variabel nilai *absolute* U_t ($AbsU_t$) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Deskriptif Kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.
5. Analisis Regresi Linier Berganda yaitu suatu analisis untuk mengetahui pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009), yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Proses Rekrutmen

X_2 = Proses Seleksi

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X_1 dan X_2 sama dengan nol.

b_1 = Kofisien regresi persial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_1 dengan menganggap X_2 konstan.

b_2 = Kofisien regresi persial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X_2 dengan menganggap X_1 konstan.

H. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Menurut Nugraha (2011), uji parsial dengan uji t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing perubah independen secara individual (parsial) terhadap perubah dependen. Hasil dari uji t menunjukkan masing-masing pengaruh independen terhadap perubah dependen jika p-value lebih kecil dari nyata yang ditentukan atau $T_{hitung} > T_{tabel}$. Hipotesis nol dan hipotesis alternative yang di usulkan dan diuji t adalah :

1. $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau P-value $< a$, ditolak H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X memiliki pengaruh terhadap faktor Y.
2. $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau P-value $> a$, diterima H_0 , yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap faktor Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Pembentukan program Tabungan Hari Tua (THT) pegawai negeri di tetapkan dalam peraturan pemerintah No. 9 tahun 1963 tentang pembelanjaan pegawai negeri dan peraturan pemerintah No. 10 tahun 1963 tentang tabungan asuransi dan pegawai negeri. Ketika itu Perusahaan Negara (PN) Taspen memperoleh kantor sendiri di jalan merdeka No. 64 Bandung. Adapun proses pembentukan program pensiun pegawai negeri di tetapkan dengan undang-undang No. 11 tahun 1956 tentang pembelanjaan pensiun dan undang-undang No. 11 tahun 1969 tentang pensiun pegawai dan pensiun janda atau duda serta undang-undang No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Selanjutnya dengan adanya peraturan pemerintah No. 5 tahun 1981 tentang asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka dilakukan proses penggabungan program kesejahteraan pegawai negeri yang terdiri dari program Tabungan Hari Tua (THT) dan pensiun yang di kelola Perusahaan Negara (PN) Taspen. Di Jakarta Perusahaan Negara (PN) Taspen menggunakan tiga kantor yang terpisah tempatnya yaitu di jalan Laksa No. 12 Jakarta kota, di Jl. Nusantara (sekarang Juanda) No. 11, dan di Jl Pintu Besar Selatan No. 90 menumpang pada Bank Pembangunan Daerah Jakarta Raya. Perusahaan Negara (PN) Taspen menggunakan ketiganya hingga tahun 1970 sampai kantor pusat di jalan Letjen.

Suprpto, Cempaka Putih selesai di bangun. Taspen sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) telah sukses menjalankan tugas pemerintah dengan baik yakni dalam menjalankan program asuransi sosial pegawai negeri sipil yang terdiri dari program dana pegawai negeri sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT). Hal tersebut sesuai dengan peraturan pemerintah No. 25 dan 26 tahun 1981 yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri pada saat memasuki masa purna bakti atau pensiun.

Program Tabungan Hari Tua (THT) merupakan program asuransi bagi aparatur sipil negara, karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang terdaftar dan pejabat negara, yang terdiri dari asuransi dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kematian. Kepesertaan Program Tabungan Hari Tua (THT) dimulai sejak yang bersangkutan diangkat sebagai pegawai atau pejabat negara hingga masa tugasnya selesai.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 79/PMK.010/2011 tentang Kesehatan Keuangan Badan Penyelenggara Program Tabungan Hari Tua (THT) Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 55/PMK.010/2012 dan perubahan terakhir dengan nomor 04/PMK.02/2014 tentang Kesehatan Keuangan Badan Penyelenggara Program Tabungan Hari Tua (THT), Taspen telah mengalihkan penyelenggaraan program Tabungan Hari Tua (THT), Tabungan Hari Tua (THT) Multiguna, Tabungan Hari Tua (THT) Ekaguna untuk Badan Usaha

Milik Negara (BUMN) kepada Perseroan Terbatas (PT) asuransi jiwa Taspen.

Pada tanggal 1 Juli 2015 melalui Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 yang telah direvisi dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), Taspen dipercaya untuk mengelola program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN). Jaminan Kecelakaan Kerja adalah perlindungan atas kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan dan tunjangan cacat. Kecelakaan kerja yang dimaksud adalah kecelakaan kerja yang terjadi :

- a. Dalam menjalankan tugas kewajiban;
- b. Dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kecelakaan itu disamakan dengan kecelakaan yang terjadi dalam menjalankan tugas kewajibannya;
- c. Karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir tersebut dalam melaksanakan tugas;
- d. Dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya;
- e. Dan yang menyebabkan penyakit akibat kerja;

Jaminan Kematian adalah perlindungan atas risiko kematian bukan akibat kecelakaan kerja berupa santunan kematian. Selaras dengan program Tabungan Hari Tua (THT) kepesertaan program Jaminan

Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dimulai sejak yang bersangkutan diangkat sebagai pegawai hingga masa tugasnya selesai.

Tanggal 18 November 1970, melalui Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor Kep. 749/MK/IV/11/1970 Perusahaan Negara (PN) Taspen bertransformasi menjadi perusahaan umum. Kemudian, terjadi peningkatan status dari perusahaan umum menjadi Perseroan yang dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 25 Tahun 1981 dan disahkan dengan akta notaris imas fatimah nomor 4 tanggal 4 Januari 1982 dengan nama PT. Taspen (Persero) yang menyelenggarakan Program Tabungan Hari Tua (THT) dan program pensiun. Transformasi dan peningkatan tersebut dilakukan karena seiring dengan bertambahnya jumlah pegawai negeri dan luasnya cakupan layanan Perseroan.

Tanggal 22 September 1986, Perseroan menyelenggarakan pembayaran pensiun bagi pegawai negeri dengan menunjuk Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur sebagai pilot project. Hal tersebut berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 822/KMK.03/1986 dan sebagai tindak lanjut amanat Peraturan Pemerintah RI Nomor 25 tahun 1981. Dilanjutkan untuk wilayah Sumatera pada tanggal 31 Oktober 1987 berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 702/KMK.03/1987 dan Jawa serta Madura pada tanggal 27 September 1988 berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 812/KMK.03/1988. Adapun, pelaksanaan pembayaran pensiun pegawai negeri secara Nasional dilaksanakan sejak April 1990 hingga saat ini.

Tahun 2014, Perseroan mengalihkan penyelenggaraan kepesertaan 11 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) program Tabungan Hari Tua (THT), Tabungan Hari Tua (THT) Multiguna, Tabungan Hari Tua (THT) kepada Perseroan Terbatas (PT) asuransi jiwa Taspen berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 55/PMK.010/2012 dan perubahan Nomor 04/PMK.02/2014 tentang kesehatan keuangan badan penyelenggara Program Tabungan Hari Tua (THT) Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengalihan tersebut sebagai upaya memfokuskan diri sebagai perusahaan yang melayani jaminan sosial bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan pengalaman yang sudah dibuktikan dengan berbagai penghargaan, Perseroan kembali menerima amanat untuk meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan pejabat negara melalui program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015.

Kini, Taspen terus berupaya meningkatkan layanan bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui berbagai macam inovasi, mulai dari *digital-based service* (layanan berbasis digital), layanan klaim otomatis, layanan kunjungan nasabah hingga layanan klaim satu jam yang telah memperoleh sertifikasi ISO 9001:2008. Hal ini merupakan komitmen Perseroan untuk terus meningkatkan kualitas layanan guna tercapainya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkelanjutan.

2. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

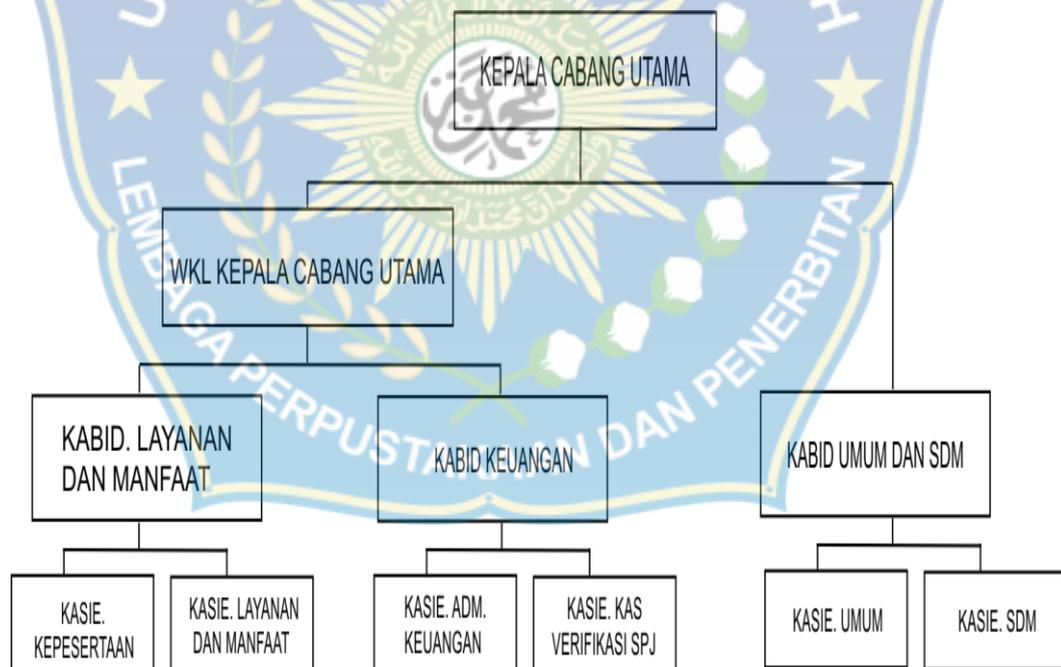
Menjadi pengelola dana pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT) serta jaminan sosial lainnya yang terpercaya.

2. Misi

Mewujudkan manfaat dan pelayanan yang semakin baik bagi peserta dan *stakeholder* (pemangku kepentingan) lainnya secara profesional dan akuntabel, berlandaskan integritas dan etika yang tinggi.

3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Adapun struktur organisasi PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, sebagai berikut :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Taspen (Persero)
Kantor Cabang Utama Makassar Sesuai PD-34/DIR/2016

4. Uraian Tugas

1. Kepala Cabang Utama (KCU)

Kepala Cabang Utama (KCU) memimpin kantor cabang utama, mengemban misi untuk mencapai tujuan serta sasaran perusahaan, mempunyai fungsi merencanakan membina dan mengendalikan kegiatan kantor cabang utama dan mengkoordinasikan kantor cabang wilayah kerjanya.

2. Wakil Kepala Cabang Utama (KCU)

Wakil Kepala Cabang Utama (KCU) melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pelayanan, personalia, dan umum, keuangan dan pengawasan, pengelolaan data yang dilegalisasikan oleh kepala kantor cabang utama serta mempunyai kegiatan intern kantor.

3. Kepala Bidang (KABID) Layanan dan Manfaat

Kabid Layanan dan Manfaat membantu wakil kapala cabang utama dalam mengkoordinir sistem penilaian, perhitungan dan pembayaran serta bertugas memberikan penjelasan kepada peserta tabungan dan asuransi pegawai negeri serta menyetujui keabsahan dan kelengkapan dokumen pengajuan surat permohonan pembayaran SPP klaim serta bertanggungjawab atas pelaksanaan seluruh kegiatan bidang pelayanan.

4. Kepala Bidang (KABID) Keuangan

Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, seta pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien dan akurat serta mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan

informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat

5. Kepala Bidang (KABID) Umum dan Sumber Daya Manusia (SDM)

Membantu direktur keuangan dan umum dalam mengkoordinasikan kegiatan pengelolaan kepegawaian, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) serta pengelolaan rumah tangga kantor, pemeliharaan/perbaikan peralatan sarana dan kebersihan dilingkup kantor.

6. Kepala Seksi (KASIE) Kepesertaan

Memastikan perumusan kebijakan sistem data peserta mengakomodasi kebutuhan strategi perusahaan akan data peserta yang akurat melalui review dan analisis kebijakan sistem data peserta secara periodik.

7. Kepala Seksi (KASIE) Layanan dan Manfaat

Menetapkan target waktu penyusunan perumusan kebijakan sistem dan prosedur layanan pemasaran yang dapat memberikan kepastian pelayanan penyelenggaraan hak peserta, meningkatkan kualitas layanan dan mengantisipasi kebutuhan peserta.

8. Kepala Seksi (KASIE) Administrasi Keuangan

Mempersiapkan penyediaan dana yang cukup untuk pembayaran klaim dan pembayaran lainnya serta melakukan tugas verifikasi sebagai langkah pra audit transaksi.

9. Kepala Seksi (KASIE) Kas Verifikasi SPJ

Menyiapkan laporan keuangan dan laporan manajemen keuangan Kantor Cabang Utama (KCU) serta Membuat rekonsiliasi bank dan

melakukan pengecekan pembukuan, program hari tua dan administrasi pensiun.

10. Kepala Seksi (KASIE) Umum

Melaksanakan kegiatan kesekretariatan, kehumasan dan pengarsipan di Kantor Cabang Utama (KCU) serta melaksanakan pemeliharaan, perawatan dan perbaikan peralatan yang non mekanik termasuk mengamankan semua dokumen milik perusahaan.

11. Kepala Seksi (KASIE) Sumber Daya Manusia (SDM)

Melaksanakan perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM), administrasi dan sistem administrasi Sumber Daya Manusia (SDM), serta melaksanakan pengendalian, pembinaan, pelatihan, sertifikasi dan evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).

Iklan penerimaan karyawan di PT. Taspen (Persero) dilakukan secara online oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang asuransi dan pensiun membuka lowongan pekerjaan untuk ditempatkan pada Kantor Pusat dan Kantor Cabang Di Seluruh Indonesia dengan prosedur sebagai berikut :

- a. Persyaratan umum
- b. Persyaratan khusus
- c. Tata cara melamar
- d. Materi tes
- e. Tempat tes
- f. Peanggilan dan pengumuman

Hal-hal yang harus dilakukan untuk proses penerimaan karyawan dari proses seleksi sampai dengan pengangkatan sebagai calon karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a. Melakukan analisa kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM)
- b. Membuat usulan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk disampaikan Kepada Direksi yang membidangi Sumber Daya Manusia (SDM).
- c. Pembahasan usulan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rapat direksi
- d. Proses persiapan penerimaan karyawan
- e. Melaksanakan tes tertulis
- f. Melakukan tes wawancara direksi atau manajemen
- g. Melaksanakan tes kesehatan
- h. Mengumumkan peserta yang diterima sebagai calon karyawan
- i. Registrasi calon karyawan untuk mengikuti *orientation training* (pelatihan orientasi).
- j. Melaksanakan *orientation training* (pelatihan orientasi) dan *on the job training* (pelatihan kerja).
- k. Evaluasi peserta *on the job training* (pelatihan kerja).
- l. Membuat KD pengangkatan calon karyawan beserta penempatannya dengan dasar hasil rekomendasi dan evaluasi selama *orientation training* (pelatihan orientasi) dan *on the job training* (pelatihan kerja).

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Dalam pembahasan profil responden di tetapkan 43 responden. Peneliti menjadikan seluruh populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden.

Kemudian dalam Karakteristik responden yang ditentukan adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan berdasarkan lama bekerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	21	49,00%
Perempuan	22	51,00%
Total	43	100%

(Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar sebanyak 43 orang terdapat karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang (51,00%) dan laki-laki 21

orang (49,00%) dengan demikian dikatakan bahwa jenis kelamin perempuan yang mendominasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 22 orang (51,00%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia, dimaksudkan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia responden. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21 - 30 tahun	15	35,00 %
31 – 40 tahun	6	14,00 %
41 – 50 tahun	10	23,00 %
51 – 60 tahun	12	28,00 %
Total	43	100 %

(Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar sebanyak 43 orang terdapat karyawan yang berusia 21-30 berjumlah 15 orang (35,00%), berusia 31-40 tahun berjumlah 6 orang (14,00%), berusia 41-50 tahun sebanyak 10 orang (23,00%), sedangkan yang berusia 51-60 tahun sebanyak 12 orang (28,00%). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar di dominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun yang berjumlah 15 orang (35,00%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dimaksudkan untuk menguraikan artau menggambarkan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA	15	35,00 %
D2	1	2,00 %
D3	4	9,00 %
S1	18	42,00 %
S2	5	12,00 %
Total	43	100%

(Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar sebanyak 43 orang terdapat 15 orang (35,00%) yang berpendidikan SMA, berpendidikan D2 terdapat 1 orang (2,00%), sedangkan D3 berjumlah 4 orang (9,00%), S1 berjumlah 21 orang (49,00%) dan S2 berjumlah 5 orang (12,00%). Tingkat pendidikan yang mendominasi di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar yaitu S1 sebanyak 18 orang (42,00%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dimaksudkan untuk menguraikan artau menggambarkan identitas responden berdasarkan lamanya bekerja. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1 - 10 tahun	18	42,00 %
11 – 20 tahun	3	7,00 %
21 – 30 tahun	19	44,00 %
31 – 40 tahun	3	7,00 %
Total	43	100

(Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar sebanyak 43 orang terdapat 18 orang (42,00%) yang memiliki masa kerja 1-10 tahun, sedangkan lama bekerja untuk 11-20 tahun terdapat 3 orang (7,00%), untuk lama bekerja 21-30 tahun terdapat 19 orang (44,00%), sedangkan lama kerja 31-40 tahun terdapat 3 orang (7,00%). Maka dapat di simpulkan bahwa karyawan yang mendominasi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar yang memiliki masa kerja atau lama kerja 21-30 tahun sebanyak 19 orang (44,00%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel menggambarkan tanggapan karyawan mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan proses rekrutmen (X1), seleksi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) yang berjumlah 43 orang. Hasil dari deskripsi masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Deskripsi Variabel Rekrutmen (X1)

Berdasarkan jawaban kuiseoner yang telah diterima dari responden, maka hasil yang diperoleh untuk variabel rekrutmen (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.5

Variabel Rekrutmen (X1)

Item Pertanyaan	STS 1		TS 2		KR 3		S 4		SS 5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Bobot	Rata ²
X1.1.1	-	-	-	-	2	4,70	24	55,80	17	39,50	187	4,34
X1.1.2	-	-	-	-	2	4,70	26	60,50	15	34,90	185	4,30
												4,32
X1.2.1	-	-	-	-	3	7,00	27	62,80	13	30,20	182	4,23
X1.2.2	-	-	-	-	7	16,30	18	41,90	18	41,90	183	4,25
												4,24
X1.3.1	-	-	-	-	5	11,60	25	58,10	13	30,20	180	4,18
X1.3.2	-	-	-	-	1	2,30	23	53,50	19	44,20	190	4,41
												4,30
Rata-Rata	-	-	-	-	-	7,8	-	55,4	-	36,8	100	4,29

(Sumber : Hasil OUTPUT SPSS 20, Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa frequensi item pertanyaan metode rekrutmen dilakukan secara online (X1.3.2), sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu 19 orang dengan presentase 44,20% dan nilai rata-rata 4,41. Artinya, bahwa karyawan PT. Taspen (Pesero) Kantor Cabang Utama Makassar setuju apabila metode rekrutmen dilakukan secara online karena dapat memudahkan para pelamar yang ingin bekerja di PT. Taspen (Pesero).

Kemudian, frequensi item pertanyaan proses rekrutmen PT. Taspen (Persero) sudah sesuai dengan *job decription* (X1.1.1), sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu 24

orang dengan presentase 55,80% dan nilai rata-rata 4,34. Artinya, sebagian besar karyawan menyetujui bahwa proses rekrutmen yang dilakukan sudah sesuai dengan *job description*. Dimana sebelum melakukan proses rekrutmen pihak perusahaan melakukan analisis jabatan untuk menentukan tanggungjawab dan persyaratan bagi setiap karyawan yang akan mengisi jabatan yang kosong.

Selanjutnya, frekuensi item pertanyaan metode perekrutan telah dilakukan secara efisien dan efektif (X1.3.1), beberapa responden memberikan jawaban kurang setuju yaitu 5 orang dan presentase 11,60% dengan nilai rata-rata terendah 4,18. Artinya, PT. Taspen (Pesero) Kantor Cabang Utama Makassar harus lebih memperhatikan perekrutan yang dilakukan agar dapat lebih meningkatkan kinerja dalam perusahaan tersebut.

b. Deskripsi Variabel Seleksi (X2)

Berdasarkan jawaban kuiseoner yang telah diterima dari responden, maka hasil yang diperoleh untuk variabel seleksi (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.6
Variabel Seleksi (X2)

Item Pertanyaan	STS 1		TS 2		KR 3		S 4		SS 5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Bobot	Rata ²
X2.1.1	-	-	1	2,30	1	2,30	23	53,50	18	41,90	187	4,34
X2.1.2	-	-	2	4,70	4	9,30	18	41,90	19	44,20	167	3,88
												4,11
X2.2.1	-	-	-	-	2	4,70	25	58,10	16	37,20	186	4,32
X2.2.2	-	-	-	-	6	14,00	21	48,80	13	30,20	173	4,02
												4,17
X2.3.1	-	-	-	-	4	9,30	20	46,50	17	39,50	181	4,20
X2.3.2	-	-	-	-	4	9,30	21	48,80	18	41,90	186	4,32
												4,26
Rata-Rata	-	-	-	3,1	-	8,2	-	49,6	-	39,1	100	4,18

(Sumber : Hasil OUTPUT SPSS 20, Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa frekuensi item pertanyaan pelaksanaan seleksi di PT. Taspem (Persero) (X2.1.1), sebagian besar responden memberikan jawaban setuju yaitu 23 orang dan presentase 53,50 dengan nilai rata-rata 4,34. Artinya, sebagian besar karyawan menyetujui apabila pelaksanaan seleksi melalui tes akademik, hal ini dimaksudkan untuk menilai tingkat pengetahuan calon karyawan yang akan bekerja di PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

Kemudian, frekuensi item pertanyaan pelamar melakukan tes wawancara (X2.3.2), lebih banyak responden memberikan jawaban setuju yaitu 21 orang dan presentase 48,80 dengan nilai rata-rata 4,32. Artinya, sebagian besar karyawan menyetujui apabila pelamar melakukan tes wawancara yang telah disediakan oleh PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

Selanjutnya, frekuensi item pertanyaan pelamar memberikan referensi atau informai secara akurat (X2.1.2), beberapa responden memberikan jawaban kurang setuju yaitu 4 orang dan presentase 9,30% dengan nilai rata-rata terendah 3,88. Artinya, beberapa karyawan kurang setuju apabila calon tenaga kerja tidak mencantumkan referensi atau informasinya secara akurat karena hal tersebut sangat penting agar pihak perusahaan bisa memilih kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan jawaban kuiseoner yang telah diterima dari responden, maka hasil yang diperoleh untuk variabel kinerja karyawwan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.7
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	STS 1		TS 2		KR 3		S 4		SS 5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Bobot	Rata ²
Y.1.1	-	-	1	2,30	4	9,30	23	53,50	15	34,90	181	4,20
Y.1.2	-	-	1	2,30	5	11,60	17	39,50	20	46,50	185	4,30
												4,25
Y.2.1	-	-	2	4,70	5	11,60	16	37,20	20	46,50	183	4,25
Y.2.2	-	-	2	4,70	5	11,60	15	34,90	21	48,80	184	4,27
												4,26
Y.3.1	-	-	1	2,30	3	7,00	26	60,50	13	30,20	180	4,18
Y.3.2	-	-	-	-	1	2,30	23	53,50	19	44,20	190	4,41
												4,30
Rata-Rata	-	-	-	2,7	-	8,9	-	46,5	-	41,9	100	4,27

(Sumber : Hasil OUTPUT SPSS 20, Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden mengenai item pertanyaan karyawan memiliki sifat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan (Y.3.2), sebagian besar

responden memberikan jawaban setuju yaitu 23 orang dan presentase 53,50% dengan nilai rata-rata 4,41. Dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian item pertanyaan kinerja karyawan sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan (Y1.2), sebagian besar karyawan memberikan jawaban setuju yaitu 17 orang dan presentase 39,50% dengan nilai rata-rata 4,30. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar sudah memadai.

Selanjutnya, frekuensi item pertanyaan karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam bekerja (Y.3.1) beberapa responden memberikan jawaban kurang setuju yaitu 3 orang dan presentase 7,00% dengan nilai rata-rata terendah 4,18. Artinya, pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan masih perlu ditingkatkan.

3. Uji Instrumental Penelitian

Uji instrumental penelitian dilakukan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis.

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuiseoner. Suatu kuiseoner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuiseoner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuiseoner tersebut. Pada penelitian ini jumlah responden 43 maka diperoleh r tabel 0,294 dan r hitung dapat dilihat pada kolom *correlations*. Suatu item kuiseoner dikatakan valid apabila r hitung > r

tabel, sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuisioner tidak valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1.1	0,573	0,294	Valid
	X1.1.2	0,744	0,294	Valid
	X1.2.1	0,747	0,294	Valid
	X1.2.2	0,778	0,294	Valid
	X1.3.1	0,731	0,294	Valid
	X1.3.2	0,749	0,294	Valid
Seleksi (X2)	X2.1.1	0,729	0,294	Valid
	X2.1.2	0,471	0,294	Valid
	X2.2.1	0,296	0,294	Valid
	X2.2.2	0,539	0,294	Valid
	X2.3.1	0,686	0,294	Valid
	X2.3.2	0,622	0,294	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,401	0,294	Valid
	Y1.2	0,680	0,294	Valid
	Y2.1	0,698	0,294	Valid
	Y2.2	0,675	0,294	Valid
	Y3.1	0,616	0,294	Valid
	Y3.2	0,407	0,294	Valid

(Sumber : Hasil OUTPUT SPSS 20, Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas dengan 3 variabel dengan jumlah 18 pertanyaan dikatakan valid karena masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dimana r_{tabel} yang digunakan dalam uji validitas ini sebesar 0,2941 dan r_{hitung} di peroleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas di ukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan realibel jika

memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i> (a)	Batas <i>Cronbach Alpha</i> (a)	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	6	0,781	0,60	Reliable
2	Seleksi (X2)	6	0,718	0,60	Reliable
3	Kinerja Karyawan (Y)	6	0,734	0,60	Reliable

(Sumber : Hasil Olah Data, Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dengan jumlah 18 pertanyaan dikatakan reliable karena memiliki *Cronbach Alpha* (a) di atas dari 0,60 yaitu 0,781, 0,718 dan 0,734. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan yang telah di olah memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

4. Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil olah data regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.867	3.716		1.041	.304
	REKRUT MEN	.513	.123	.511	4.177	.000
	SELEKSI	.337	.131	.315	2.577	.014

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
(Sumber : Hasil OUTPUT SPSS 20, Tahun 2019)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil olah data analisis regresi linier berganda, maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 3,867 + 0,513X_1 + 0,337X_2$$

Koefisien dari hasil perumusan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

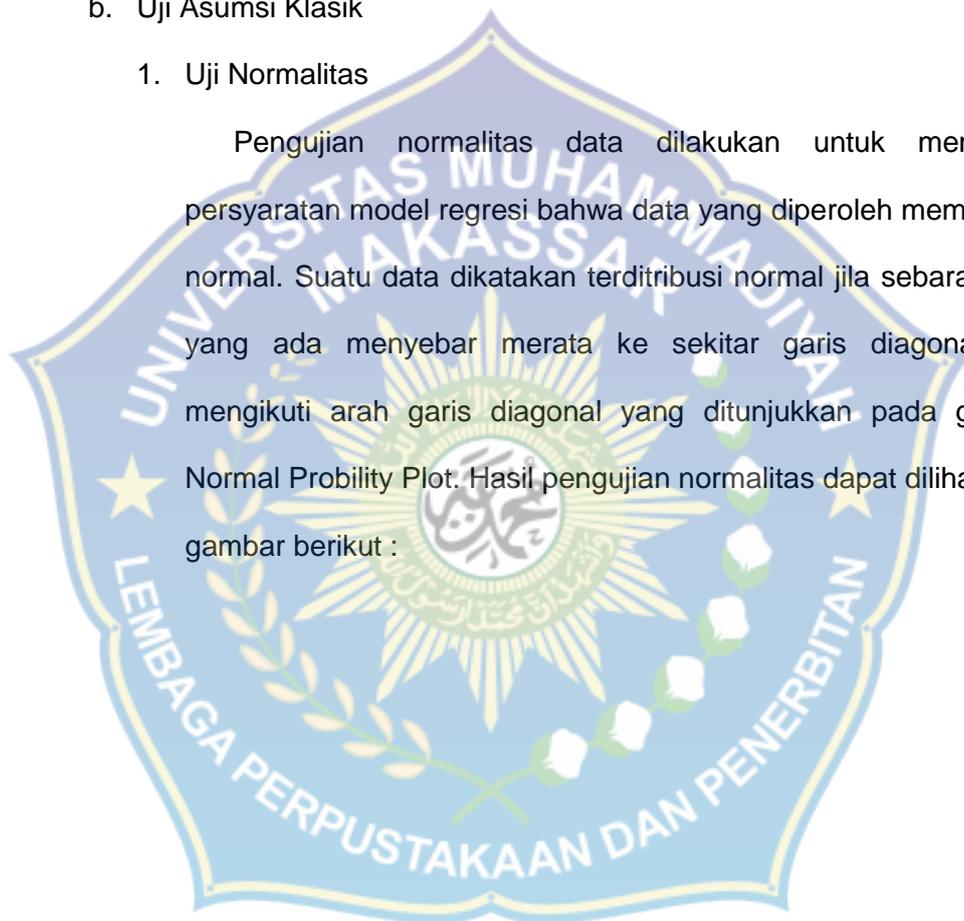
1. Nilai konstanta sebesar 3.867, maka hal ini dapat dikatakan bahwa apabila variabel rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 3.867.
2. Variabel rekrutmen (X1) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,513 yang artinya, jika variabel rekrutmen (X1) mengalami peningkatan sebesar 0,513 maka, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,513. Sebaliknya jika variabel rekrutmen (X1) mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan menurun pula.

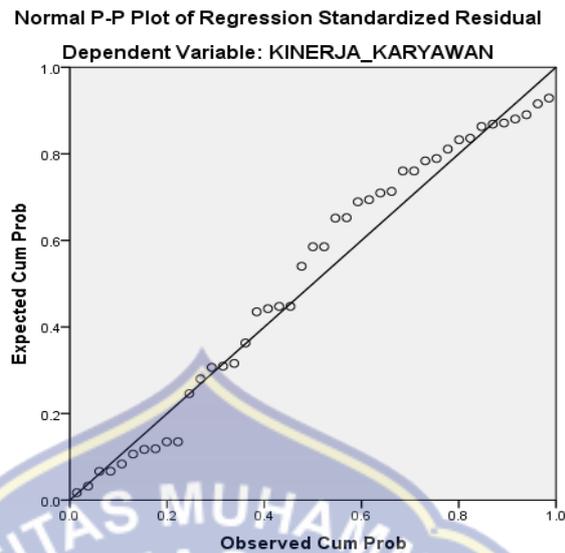
3. Variabel seleksi (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,337 artinya, jika variabel seleksi (X_2) mengalami peningkatan sebesar 0,337 maka, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,337. Sebaliknya jika variabel seleksi (X_2) mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan menurun pula.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk memenuhi persyaratan model regresi bahwa data yang diperoleh memiliki ifat normal. Suatu data dikatakan terdistribusi normal jika sebaran data yang ada menyebar merata ke sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang ditunjukkan pada gambar Normal Probability Plot. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar berikut :





(Sumber : Hasil OUTPUT SPSS 20, Tahun 2019)

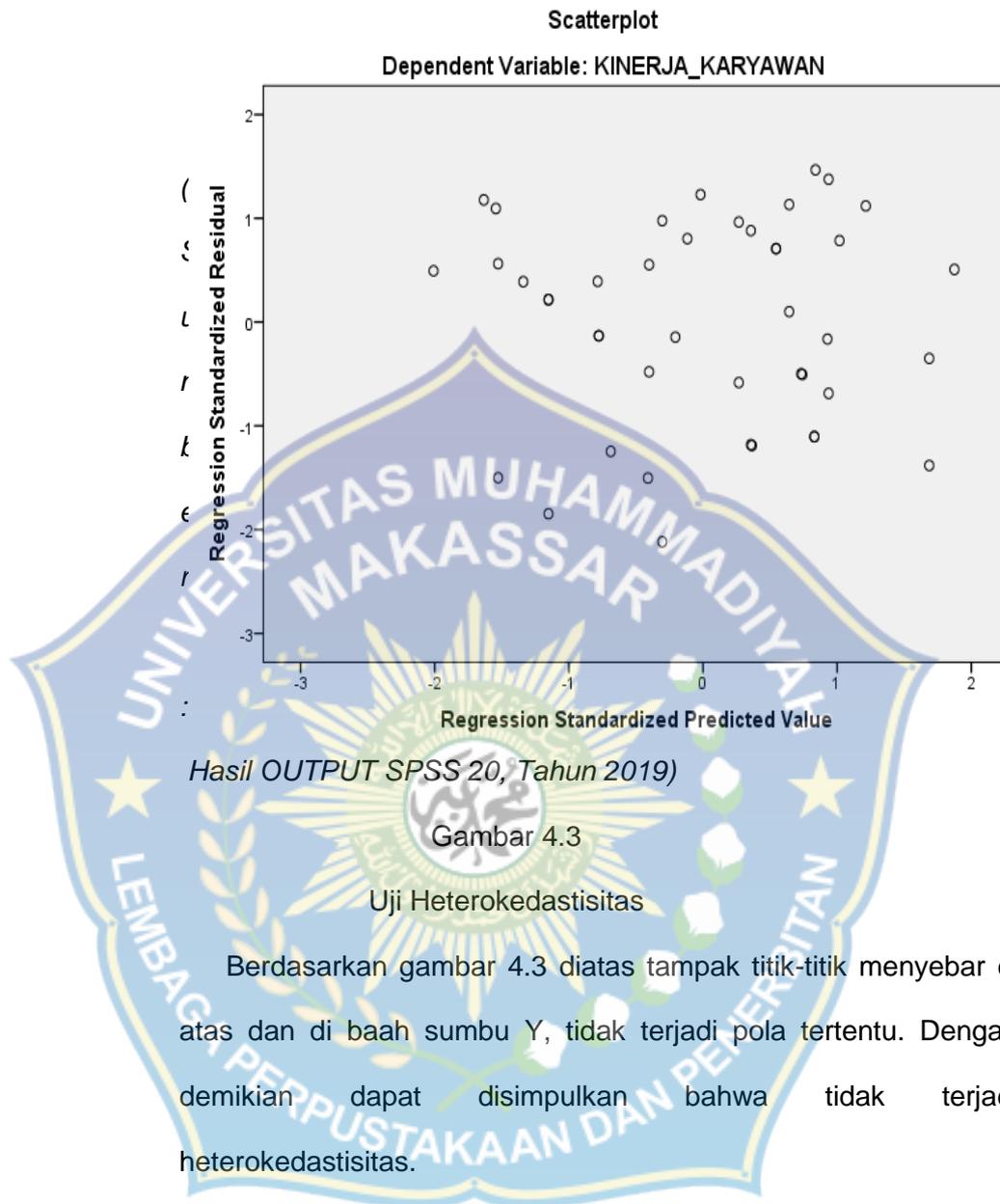
Gambar 4.2

Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model data ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heterokedastisitas

Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidakamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Deteksi ada tidaknya gejala Heterokedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot di sekitar nilai X dan Y. jika ada pola tertentu, maka telah terjadi gejala Heterokedastisitas. Berikut hail uji heterokedastisitas :



c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel terikatnya. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terdapat pengaruh antara variabel bebas yang diteliti

dengan variabel terikatnya. Adapun t tabel yang diperoleh dari tabel statistic $t_{0,05} (43) = 2,016$.

Pengujian hipotesis pada tabel 4.10 untuk variabel rekrutmen (X1) menunjukkan t hitung sebesar 4,177 sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,016, maka $t \text{ hitung } 4,177 > t \text{ tabel } 2,016$ artinya secara parsial variabel rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel seleksi (X2), nilai t hitungnya sebesar 2,577 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,016, maka $t \text{ hitung } 2,577 > t \text{ tabel } 2,016$ artinya secara parsial variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,177 dengan demikian hipotesis rekrutmen dapat diterima. Sedangkan hipotesis seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,577 dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Sedangkan dari kedua variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu rekrutmen karena variabel rekrutmen memperoleh nilai t hitung 4,177 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung seleksi, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

d. Uji Parsial T (Uji-t)

Uji parsial t bertujuan menganalisis besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap

perubah dependen. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, yang berarti bahwa suatu factor X memiliki pengaruh terhadap factor Y dan sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, yang berarti bahwa suatu faktor X tidak mempunyai pengaruh terhadap Y. Adapun t_{tabel} yang diperoleh dari tabel statistic $t_{0,05} (43) = 2,016$

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} variabel rekrutmen = 4,177 dan nilai t_{tabel} 2,016 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,177 > 2,016$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel seleksi terhadap variabel kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} variabel seleksi 2,577 dan nilai t_{tabel} 2,016 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,577 > 2,016$) dengan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi perusahaan.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan hal ini disebabkan agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tetap, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang sesuai kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,177 > 2,016$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima yang berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama

Makassar, ini berarti semakin baik rekrutmen yang dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Selanjutnya dari hasil penelitian yang telah dilakukan Kadek Maita Jaya, Ni Nyoman Ari Novarini, Wayan Suarjana (2018), dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa, rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji T diperoleh t_{hitung} sebesar 3,957 dengan nilai $sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak.

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejauh pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Tujuan setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan uji t yang menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,577 > 2,016$) dengan tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis diterima yang berarti

ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, ini berarti semakin baik seleksi yang dilakukan maka peluang untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas semakin tinggi dan tentu saja ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon (2016), dengan judul Pagaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa, seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian secara parsial yaitu antara seleksi dengan kinerja karyawan diketahui bahwa dengan nilai t hitung = 2,027 dan $sig = 0,003$. Karena nilai $sig = 0,003 < 0,05$ hal ini dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan, alasannya dikatakan signifikan sebab nilai sig lebih kecil dari 0,05.

Sedangkan dari kedua variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu rekrutmen karena variabel rekrutmen memperoleh nilai t hitung 4,177 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung seleksi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kadek Maita Jaya, Ni Nyoman Ari Novarini, Wayan Suarjana (2018), dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dalam penelitian tersebut dapat

disimpulkan bahwa, rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji T diperoleh t hitung sebesar 3,957 dengan nilai sig 0,000 < α (0,05) maka H_0 ditolak. Sedangkan t hitung seleksi sebesar 2,274 dengan nilai sig 0,029 < α (0,05) artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan atau besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan oleh manajemen hotel Hotel Biyukukung Suites & Spa Ubud.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, dapat disimpulkan bahwa :

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, hal ini dinyatakan dari hasil uji-t yaitu nilai t_{hitung} variabel rekrutmen = 4,177 dan nilai t_{tabel} 2,016 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,177 > 2,016).
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar, hal ini dinyatakan dari hasil nilai t_{hitung} variabel seleksi 2,577 dan nilai t_{tabel} 2,016 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,577 > 2,016).
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu rekrutmen dengan alasan variabel rekrutmen memiliki nilai t hitung 4,177 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung seleksi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya maka saran yang dapat saya berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah:

- a. Meningkatkan metode rekrutmen yang lebih efisien dan efektif, sehingga dapat menunjang kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

- b. Meningkatkan seleksi dengan memperhatikan setiap referensi yang di cantumkan oleh calon karyawan agar pihak perusahaan lebih mudah menemukan karyawan yang memenuhi syarat sesuai dengan yang dibutuhkan.
- c. Memperbaiki kinerja karyawan dengan memperhatikan seleksi dan penempatan terhadap karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., Giovanni, A. 2018. Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Maya pada Internasional Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. Vol 1 No.2.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Atikawati, E., Udjang, R. 2016. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. Vol.4.
- Aziz, T.A., Maarif, M.S., Sukmawati, A. 2017. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja PT. INALUM. *Jurnal Aplikasi Bisnin dan Manajemen*. Vol 3 No.2.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta: Bandung
- Jaya, K.M., Novarini, N.N.A., 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites & SPA Ubud.
- Kartodikromo, E.A., Tewel, B., Trang, I. 2017. Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja karyawan CV. Celebes Indonesia sakti. *Jurnal EMBA*. Vol.5.
- Lina. 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Cetakan Ke Empat. CV. Alfabeta: Bandung.
- Potale, B.R., Lengkong, V ., Maniharapon, S. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16.
- Savitri, N., Tarigan, P.P., Yasra, R. 2013. Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus di PT. SIIIX ELECTRONICS Indonesia). *Profesiensi*. 1(2) : 104-116.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, H., E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.

- Supomo, R., dan Nurhayati, E. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Masiswa dan Umum*. Yrama Widya: Bandung.
- Suparyadi, H.,. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. ANDI OFFSET: Yogyakarta.
- Suwanto., dan Priansa, D.H. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV. ALFABETA: Bandung.
- Tanujaya, L., R. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan*. Departemen Produksi PT. Cornet Crown.
- Pangemanan, I., Maneke, I., Sumarauw, J. 2017. Pengaruh Perekrutan, Seleksi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Permata Tbk. Cab. Manado). *Jurnal EMBA*. Vol.5.
- Yani, H.M.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Yusuf, B., dan Arif, M.R.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.





LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr(i) Responden

Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan saat ini saya sedang melaksanakan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar”**. Berkaitan dengan hal ini, mohon kiranya Bapak/Ibu/Sdr(i) berkenan untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenar-benarnya, karena identitas dan jawaban dari responden terjaga kerahasiaannya dan kuisoneer ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk keperluan ilmiah serta dimanfaatkan untuk tujuan akademis. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr(i) diucapkan terima kasih..

Peneliti

Nur Cahaya

Nomor Responden :

I. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin : Perempuan/Laki-laki
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja di PT.
Taspen (Persero) :

II. Petunjuk

Berikan tanggapan dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan. Pastikan semua pertanyaan terisi.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju



III. Pertanyaan

Variabel Independen Rekrutmen (X1)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.1	Proses Rekrutmen PT. Taspen (Persero) sudah sesuai dengan <i>Job Description</i>					
1.2	Perekrutan karyawan dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan yang kosong					
2.1	Sumber perolehan karyawan berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas					
2.2	Sumber pegawai di dapatkan dari kandidat dari luar maupun dari dalam PT. Taspen (Persero)					
3.1	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif					
3.2	Metode rekrutmen dilakukan secara online					

Variabel Independen Seleksi (X2)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.1	Pelaksanaan seleksi di PT. Taspen (Persero) melalui tes akademik					
1.2	Pelamar harus memberikan referensi atau informasi secara akurat					
2.1	Karyawan yang ingin bekerja di PT. Taspen (Persero) harus mempunyai pengalaman kerja					
2.2	Pelamar harus melewati proses tes kesehatan dan mempunyai catatan kesehatan yang baik					
3.1	Pelamar mengikuti tes tertulis yang disediakan oleh PT. Taspen (Persero)					
3.2	Pelamar melakukan tes wawancara					

Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y)						
No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.2	Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dengan kualitas kerja yang baik					
1.2	Kinerja karyawan sudah sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan					
2.1	Kedisiplinan Karyawan sudah baik					
2.2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				*	
3.1	Karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dalam bekerja					
3.2	Karyawan memiliki sifat kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan					

UJI DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN REKRUTMEN (X1)

Frequencies

		Statistics						TOTAL_X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.7	4.7
	4.00	24	55.8	60.5
	5.00	17	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	4.7	4.7
	4.00	26	60.5	65.1
	5.00	15	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	7.0	7.0
	4.00	27	62.8	69.8
	5.00	13	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	16.3	16.3	16.3
4.00	18	41.9	41.9	58.1
5.00	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	11.6	11.6	11.6
4.00	25	58.1	58.1	69.8
5.00	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	2.3	2.3	2.3
4.00	23	53.5	53.5	55.8
5.00	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

TOTAL X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20.00	1	2.3	2.3	2.3
21.00	2	4.7	4.7	7.0
22.00	2	4.7	4.7	11.6
23.00	1	2.3	2.3	14.0
24.00	10	23.3	23.3	37.2
25.00	3	7.0	7.0	44.2
26.00	7	16.3	16.3	60.5

27.00	7	16.3	16.3	76.7
28.00	3	7.0	7.0	83.7
29.00	2	4.7	4.7	88.4
30.00	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	43	3.00	5.00	4.3488	.57253
X1.2	43	3.00	5.00	4.3023	.55784
X1.3	43	3.00	5.00	4.1860	.62700
X1.4	43	3.00	5.00	4.2558	.72680
X1.5	43	3.00	5.00	4.2326	.57060
X1.6	43	3.00	5.00	4.4186	.54478
TOTAL_X1	43	20.00	30.00	25.7442	2.60122
Valid N (listwise)	43				

UJI DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN SELEKSI (X2)

Frequencies

		Statistics						TOTAL_X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	1	2.3	2.3	4.7
	4.00	23	53.5	53.5	58.1
	5.00	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.7	4.7	4.7
3.00	4	9.3	9.3	14.0
Valid 4.00	18	41.9	41.9	55.8
5.00	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	2	4.7	4.7	4.7
Valid 4.00	25	58.1	58.1	62.8
5.00	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	3	7.0	7.0	7.0
3.00	6	14.0	14.0	20.9
Valid 4.00	21	48.8	48.8	69.8
5.00	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.7	4.7	4.7
3.00	4	9.3	9.3	14.0
Valid 4.00	20	46.5	46.5	60.5
5.00	17	39.5	39.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	3.00	4	9.3	9.3	9.3
Valid	4.00	21	48.8	48.8	58.1
	5.00	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

TOTAL_X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	2	4.7	4.7
	21.00	1	2.3	7.0
	22.00	4	9.3	16.3
	24.00	7	16.3	32.6
	25.00	6	14.0	46.5
	26.00	6	14.0	60.5
	27.00	7	16.3	76.7
	28.00	6	14.0	90.7
	29.00	4	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	43	2.00	5.00	4.3488	.65041
X2.2	43	2.00	5.00	4.2558	.81920
X2.3	43	3.00	5.00	4.3256	.56572
X2.4	43	2.00	5.00	4.0233	.85880
X2.5	43	2.00	5.00	4.2093	.80351
X2.6	43	3.00	5.00	4.3256	.64442
TOTAL_X2	43	20.00	29.00	25.4884	2.44338
Valid N (listwise)	43				

UJI DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN KINERJA KARYAWAN (Y)

Frequencies

		Statistics						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
N	Valid	43	43	43	43	43	43	43
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	4	9.3	9.3	11.6
	4.00	23	53.5	53.5	65.1
	5.00	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		Y2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.3	2.3	2.3
	3.00	5	11.6	11.6	14.0
	4.00	17	39.5	39.5	53.5
	5.00	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

		Y3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.7	4.7	4.7
	3.00	5	11.6	11.6	16.3
	4.00	16	37.2	37.2	53.5
	5.00	20	46.5	46.5	100.0

Total	43	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	2	4.7	4.7	4.7
3.00	5	11.6	11.6	16.3
Valid 4.00	15	34.9	34.9	51.2
5.00	21	48.8	48.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	1	2.3	2.3	2.3
3.00	3	7.0	7.0	9.3
Valid 4.00	26	60.5	60.5	69.8
5.00	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3.00	1	2.3	2.3	2.3
Valid 4.00	23	53.5	53.5	55.8
5.00	19	44.2	44.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

TOTAL_Y

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20.00	2	4.7	4.7	4.7
21.00	1	2.3	2.3	7.0
Valid 22.00	2	4.7	4.7	11.6
23.00	1	2.3	2.3	14.0
24.00	9	20.9	20.9	34.9
25.00	7	16.3	16.3	51.2

26.00	5	11.6	11.6	62.8
27.00	4	9.3	9.3	72.1
28.00	6	14.0	14.0	86.0
29.00	2	4.7	4.7	90.7
30.00	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	43	2.00	5.00	4.2093	.70906
Y2	43	2.00	5.00	4.3023	.77259
Y3	43	2.00	5.00	4.2558	.84777
Y4	43	2.00	5.00	4.2791	.85428
Y5	43	2.00	5.00	4.1860	.66389
Y6	43	3.00	5.00	4.4186	.54478
TOTAL_Y	43	20.00	30.00	25.6512	2.60845
Valid N (listwise)	43				

UJI VALIDITAS

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL_X
X1.1	Pearson Correlation	1	.258	.547**	.410**	.014	.284	.573**
	Sig. (2-tailed)		.094	.000	.006	.930	.065	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.258	1	.297	.333*	.720**	.670**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.094		.053	.029	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.547**	.297	1	.657**	.342*	.369*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053		.000	.025	.015	.000

	N	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.410**	.333*	.657**	1	.468**	.385*	.778**
X1.4	Sig. (2-tailed)	.006	.029	.000		.002	.011	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.014	.720**	.342*	.468**	1	.603**	.731**
X1.5	Sig. (2-tailed)	.930	.000	.025	.002		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.284	.670**	.369*	.385*	.603**	1	.749**
X1.6	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.015	.011	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.573**	.744**	.747**	.778**	.731**	.749**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
_X	N	43	43	43	43	43	43	43

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
	Pearson Correlation	1	.097	.137	.156	.586**	.575**	.729**
X2.1	Sig. (2-tailed)		.538	.381	.319	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.097	1	-.030	.127	.098	.154	.471**
X2.2	Sig. (2-tailed)	.538		.849	.418	.534	.324	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43

X2.3	Pearson Correlation	.137	-.030	1	-.016	.108	.029	.296
	Sig. (2-tailed)	.381	.849		.919	.489	.854	.054
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	.156	.127	-.016	1	.200	.158	.539**
	Sig. (2-tailed)	.319	.418	.919		.199	.311	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson Correlation	.586**	.098	.108	.200	1	.279	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000	.534	.489	.199		.070	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X2.6	Pearson Correlation	.575**	.154	.029	.158	.279	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.324	.854	.311	.070		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.729**	.471**	.296	.539**	.686**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.054	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.186	-.052	-.020	.269	.138	.401**
	Sig. (2-tailed)		.232	.743	.898	.081	.379	.008
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.186	1	.642**	.338*	.073	-.025	.680**

	Sig. (2-tailed)	.232		.000	.027	.640	.874	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	-.052	.642**	1	.392**	.252	.020	.698**
	Sig. (2-tailed)	.743	.000		.009	.103	.897	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	-.020	.338*	.392**	1	.326*	.203	.675**
	Sig. (2-tailed)	.898	.027	.009		.033	.191	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.269	.073	.252	.326*	1	.372*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.081	.640	.103	.033		.014	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.138	-.025	.020	.203	.372*	1	.407**
	Sig. (2-tailed)	.379	.874	.897	.191	.014		.007
	N	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.401**	.680**	.698**	.675**	.616**	.407**	1
_Y	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.000	.007	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.781	.879	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.3488	.57253	43
X1.2	4.3023	.55784	43
X1.3	4.1860	.62700	43
X1.4	4.2558	.72680	43
X1.5	4.2326	.57060	43
X1.6	4.4186	.54478	43
TOTAL_X1	25.7442	2.60122	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.355	4.186	25.744	21.558	6.150	65.756	7
Item Variances	1.278	.297	6.766	6.470	22.799	5.862	7
Inter-Item Correlations	.509	.014	.778	.765	56.078	.044	7

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.4884	27.065	5.20244	7

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.718	.737	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.3488	.65041	43
X2.2	4.2558	.81920	43
X2.3	4.3256	.56572	43
X2.4	4.0233	.85880	43
X2.5	4.2093	.80351	43
X2.6	4.3256	.64442	43
TOTAL_X2	25.4884	2.44338	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.282	4.023	25.488	21.465	6.335	64.462	7

Item								
Variances	1.312	.320	5.970	5.650	18.654	4.244		7
Inter-Item Correlations	.286	-.030	.729	.759	-24.415	.059		7

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
50.9767	23.880	4.88676	7

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.734	.762	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.2093	.70906	43
Y2	4.3023	.77259	43
Y3	4.2558	.84777	43
Y4	4.2791	.85428	43
Y5	4.1860	.66389	43
Y6	4.4186	.54478	43
TOTAL_Y	25.6512	2.60845	43

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7.329	4.186	25.651	21.465	6.128	65.282	7
Item Variances	1.441	.297	6.804	6.507	22.925	5.615	7
Inter-Item Correlations	.314	-.052	.698	.750	-13.533	.059	7

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
51.3023	27.216	5.21689	7

UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SELEKSI, REKRUTMEN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.448	1.93882

a. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.406	2	67.703	18.011	.000 ^b
	Residual	150.361	40	3.759		

Total	285.767	42			
-------	---------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.867	3.716		1.041	.304
	REKRUTMEN	.513	.123	.511	4.177	.000
	SELEKSI	.337	.131	.315	2.577	.014

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.0437	29.0160	25.6512	1.79554	43
Residual	-4.10510	2.84391	.00000	1.89210	43
Std. Predicted Value	-2.009	1.874	.000	1.000	43
Std. Residual	-2.117	1.467	.000	.976	43

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.867	3.716		1.041	.304
	TOTAL_X1	.513	.123	.511	4.177	.000
	TOTAL_X2	.337	.131	.315	2.577	.014

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

UJI ASUMSI KLASIK

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SELEKSI, REKRUTMEN ^b		Enter

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.688 ^a	.474	.448	1.93882	1.793

a. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.406	2	67.703	18.011	.000 ^b
	Residual	150.361	40	3.759		
	Total	285.767	42			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.867	3.716		1.041	.304		
1 REKRUTMEN	.513	.123	.511	4.177	.000	.878	1.139
SELEKSI	.337	.131	.315	2.577	.014	.878	1.139

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	REKRUTMEN	SELEKSI
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.051	.01	.81	.52
	3	.004	26.700	.98	.19	.48

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

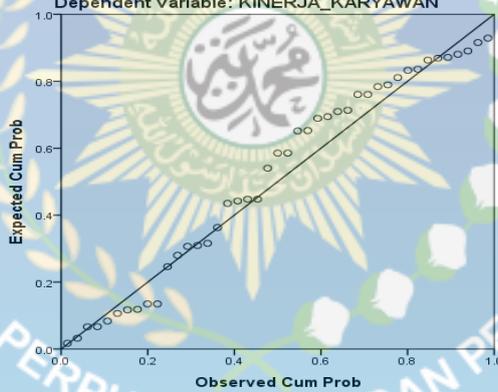
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.0437	29.0160	25.6512	1.79554	43
Residual	-4.10510	2.84391	.00000	1.89210	43
Std. Predicted Value	-2.009	1.874	.000	1.000	43
Std. Residual	-2.117	1.467	.000	.976	43

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

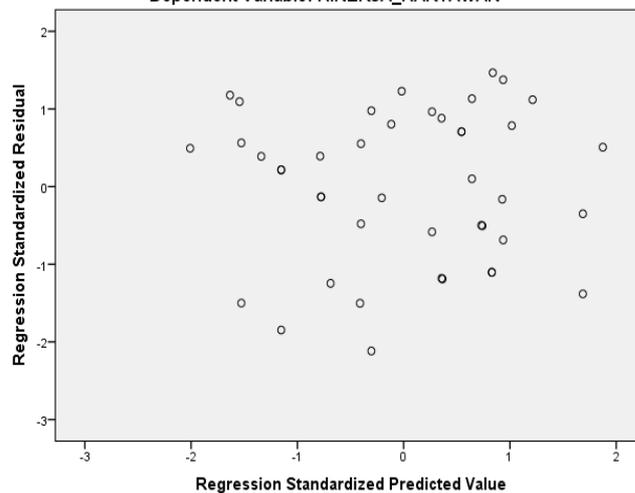
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN



BIOGRAFI PENULIS



Nur Cahaya. Dilahirkan di Mallawa pada tanggal 28 Januari 1997 dari pasangan Ayahanda Nurdin dan Ibunda Hj. Cora. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Penulis lulus sekolah dasar pada tahun 2009 di SD No. 15 Inpres Samaenre, tamat SMP Negeri 12 Mallawa Kabupaten Maros pada tahun 2012, dan tamat SMK Muhammadiyah 2 Bontoala Makassar pada tahun 2015.

Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan program Strata Satu (S1) di salah satu Universitas yang berada di kota Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar merupakan tempat saya melanjutkan pendidikan khususnya di jurusan Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.