

# **PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WIJAYA PUTRA MAHOTTAMA BADUNG**

Oleh:

A.A. Gadis Angga Sastra Dewi

## **ARTICLE INFO**

*Article History:*

*Received*

*Revised*

*Accepted*

*Keywords: Recruitment  
Process, Selection  
Process, Employee  
Performance.*

*Kata kunci : Proses  
Rekrutmen, Proses  
Seleksi, Kinerja  
Karyawan.*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find out how much influence the recruitment and selection process has on employee performance at PT. Wijaya Putra Mahottama. The population in this study is the total number of employees of PT. 84 people from Wijaya Putra Mahottama were all used as research respondents. The method of data collection is done by observation, interviews, study documentation and questionnaires. The data analysis techniques used were the Validity and Rehabilitation Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination Analysis (R<sup>2</sup>), t-test analysis and F-test analysis. This study consists of two independent variables, namely recruitment, selection and one variable Dependent employee performance. The results showed that there were positive and significant effects simultaneously and partially between recruitment and selection on employee performance at PT. Wijaya Putra Mahottama Badung.*

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Wijaya Putra Mahottama sebanyak 84 orang semuanya dijadikan responden penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas dan Realiabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi(R<sup>2</sup>), Analisis t-test dan Analisis F-test. Penelitian ini terdiri dari dua variabel Independen yaitu rekrutmen, seleksi dan satu variabel Dependen kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan maupun parsial antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama Badung.

## 1. PENDAHULUAN

Seiring perkembangan bisnis global saat ini yang menuntut persaingan yang kompetitif untuk dapat memasuki pasar atau bahkan berhasil menguasai pasar dimana salah satu tujuan utama setiap perusahaan adalah memperoleh laba semaksimal mungkin. Perusahaan harus menyiapkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk dapat bersaing. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. menurut Handoko (2008:69), "Rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Simamora (2004:202), menyatakan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

PT. Wijaya Putra Mahottama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan barang dan jasa, dimana salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Mekanikal Elektrikal (ME) merupakan suatu system yang ada di dalam sebuah gedung/bangunan yang tidak dapat dipisahkan dari pemakaian gedung. Mekanikal dan elektrikal memiliki cakupan pekerjaan listrik dan mekanik, contoh seperti instalasi listrik, instalasi fire alarm, sound system, ac, lift, genset, boiler, pompa dan pemipaan. Tingkat absensi karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama Denpasar tahun 2018 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,45%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi (Utama, dkk 2001:93), sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi

merupakan pertanda kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan.

Adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan adalah dalam melaksanakan tugas sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh karyawan sudah mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan *job* masing-masing, hal ini berarti kinerja karyawan dari pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan. Seperti Akunting, Akunting seharusnya diduduki oleh sarjana akuntansi, namun dilapangan akunting diduduki oleh sarjana jurusan manajemen. Hal ini menyebabkan karyawan bersangkutan sering salah dan memerlukan banyak waktu untuk mengerjakan tugas yang seharusnya bisa dikerjakan dengan lebih singkat.

Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama Badung.

## II. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian untuk mengetahui keberadaan hubungan suatu variabel penelitian dan kaitannya dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wijaya Putyra Mahottama Badung sebanyak 84 orang karyawan. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Seluruh populasi sebanyak 84 orang karyawan dijadikan sampel sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut : STS (sangat tidak setuju) = skor 1, TS (tidak sSetuju) = skor 2, CS (cukup setuju) = skor 3, S (setuju) = skor 4 dan ST (sangat setuju) = skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi simultan (F-test) dan uji signifikansi parsial (t-test).

### III. HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Koefisien korelasi	Keterangan
Proses rekrutmen	X1.1	0,870	Valid
	X1.2	0,946	Valid
	X1.3	0,933	Valid
Seleksi	X2.1	0,991	Valid
	X2.2	0,988	Valid
	X2.3	0,753	Valid
	X2.4	0,991	Valid
	X2.5	0,984	Valid
	X2.6	0,991	Valid
	X2.7	0,988	Valid
Kinerja	Y1	0,620	Valid
	Y2	0,816	Valid
	Y3	0,855	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 25.00 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 1 tersebut di atas, maka semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 maka instrumen penelitian tersebut adalah valid, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Proses rekrutmen	0,905	Reliabel
Seleksi	0,984	Reliabel
Kinerja	0,642	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 25.00 for Windows, 2019

Berdasarkan Tabel 2 didapat nilai *alpha Cronbach* diatas 0,6 sehingga dapat dinyatakan semua variabel adalah reliabel dan layak dijadikan instrumen penelitian.

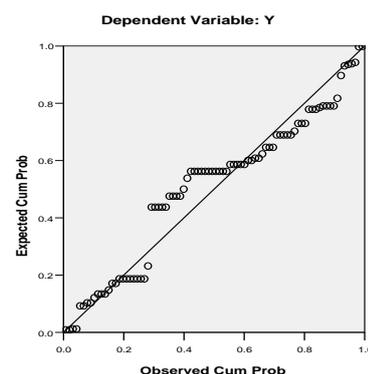
#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model

regresi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1.

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas Sebaran**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,917	1,091
	X2	,917	1,091

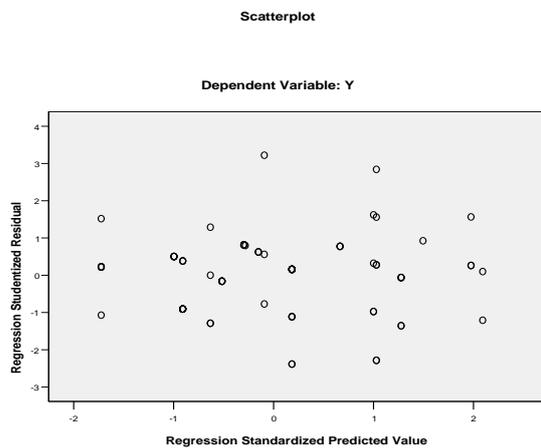
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 25.00 for Windows, 2019

Dari Tabel 3 diatas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar 2.

**Gambar 2**  
**Scatter plot**



Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,682	0,660
	X <sub>1</sub>	0,391	0,046
	X <sub>2</sub>	0,125	0,021

Sumber: Olah Data SPSS 25.00 for Windows, 2019

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 4 di atas, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 3,682 + 0,391 X_1 + 0,125 X_2$$

Berdasarkan nilai a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara proses rekrutmen, seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama Badung memberikan informasi bahwa: a = 3,682,

Apabila variable proses rekrutmen (X<sub>1</sub>) dan seleksi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai nol (0), maka nilai dari Y sebesar 3,682, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap proses rekrutmen dan seleksi maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,682, yaitu sebesar bilangan konstanta (a). b<sub>1</sub> = 0,391, Apabila variabel proses rekrutmen (X<sub>1</sub>) dinaikan satu-satuan, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,391, dengan asumsi variabel seleksi (X<sub>2</sub>) konstan, artinya apabila proses rekrutmen ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. b<sub>2</sub> = 0,125, Apabila variabel seleksi (X<sub>2</sub>) dinaikan satu-satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,125, dengan asumsi variabel proses rekrutmen (X<sub>1</sub>) konstan, artinya apabila seleksi diturunkan maka kinerja akan menurun.

### Analisis Determinasi

Analisis Determinasi dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Determinasi**

Model	R	R Square
1	0,808	0.654

Sumber: Olah Data SPSS 25.00 for Windows, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS pada Tabel 5 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,654. Ini berarti besarnya variasi pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 65,4%, sedangkan sisanya 34,6% ditentukan oleh variabel lain diluar proses rekrutmen dan seleksi yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F (F-test) dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test) pada tabel Anova**

Model		F	Sig.
1	Regression	76,389	0,000
	Residual		
	Total		

Sumber: Olah Data SPSS 25.00 for Windows, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 6 diperoleh F-hitung = 76,389 > F-tabel =

3,1 terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai signifikansi.  $0,000 < 0,05$ . Artinya proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama Badung. Hasil uji statistik F penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama Badung.

#### Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik (t-test) dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Signifikansi Parsial ( $t_1$ -test)**

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	5,580	.000
	X <sub>1</sub>	8,548	.000
	X <sub>2</sub>	6,079	.000

Sumber: Olah Data SPSS 25.00 for Windows, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 7 diperoleh  $t_1$ -hitung = 8,548 > t-tabel = 1,66 terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama Badung.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 7 diperoleh  $t_2$ -hitung = 6,079 > t-tabel = 1,66 terletak pada daerah penolakan  $H_0$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  berarti seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama Badung.

#### IV. PENUTUP

##### Kesimpulan

Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama Badung. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses rekrutment terhadap kinerja

karyawan pada PT. Wijaya Putra Mahottama Badung.

#### Saran-saran

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan sebaiknya memperhatikan variabel proses rekrutmen, khususnya dalam proses interview tanpa adanya deskriminasi.

Berkaitan dengan proses seleksi hendaknya manajemen bekerjasama dengan rekan medis yang *independent* sehingga karyawan dengan fisik yang sehat jasmani dan rohani yang bisa lolos seleksi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto Suharsimi, 2009, *Prosedur Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Billy Renaldo Potale. 2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Sulutgo Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016 Volume 16 No. 04 Tahun 2016.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Endang A. Kartodikromo. 2017. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruh Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Madano*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*,

- Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit: BPFE.
- Husaini Usman, R. Purnomo Setiady Akbar, 2006, Pengantar Statistika, Edisi Kedua, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S. P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: BumiAskara, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- I Dewa Gede Ngurah Eka Tvam Vijaya, A.A. Ayu Sriathi 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar*. E-Jurnal Unud, Vol. 4, No. 7 Tahun 2015: 1771-1784.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): Rajawali Pers.
- Kadek Maita Jaya. 2018. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Hotel Biyukukung Suites & SPA Ubud*. Jurnal Falkutas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar Vol.13, No.2. 31 Agustus 2018.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi sepuluh, Terjemah: Diana Angelica, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi pertama, Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustakarya, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ke-21, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Siamamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Edisi, III, Aditama Media.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tohardi, A. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Tengku Ariefanda Aziz. 2017. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Sumatera*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, Mei 2017.
- Umar, H. 2008, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta.