

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMOBIL
FINANCE INDONESIA
JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen**



**DISUSUN OLEH :
MUHAMAD MUSTAKIM
2011521196**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2015**

SURAT PERYATAAN

Bersama ini,

Nama : Muhamad Mustakim

NIM : 2011521196

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu tanggung jawabannya berada dipundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, Agustus 2015

Muhamad Mustakim

NIM : 2011521196

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhamad Mustakim
NIM : 2011521196
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil
Finance Indonesia

Jakarta, Agustus 2014

Dosen Pembimbing,

Susanti Widiastuti, SE, MM

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBIL
FINANCE INDONESIA**



Muhamad Mustakim
NIM : 2011521196

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Sabtu tanggal 05
Bulan September tahun 2015 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Ekonomi – program Studi Manajemen

1. Dra. Siti Mahmudah, MM
Ketua

Tanggal:

2. Drs. M. As'ari, MM
Anggota

Tanggal:

3. Susanti Widiastuti, SE, MM
Anggota

Tanggal:

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program

Y. I. Gunawan, SE, MM

Tanggal :

ABSTRAK

Rekrutmen dan Seleksi merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di PT. Indomobil Finance Indonesia, dengan mengambil 50 sampel dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi, dan analisis Regresi Berganda. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner skala likert.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Rekrutmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3) Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan maka dengan ini upaya yang dilakukan perusahaan adalah meningkatkan Rekrutmen dan Seleksi antar atasan-bawahan dan sesama rekan kerja agar tercipta kinerja yang lebih baik.

Kata kunci :

Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan ridho-Nya maka Skripsi dengan judul “ Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan study pada Program Sarjana – Program Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Susanti Widiastuti, SE, MM selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi.
2. Y.I Gunawan, SE, MM, selaku ketua program sarjana – program studi manajemen STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, selaku Ketua SITE IPWIJA
4. Pimpinan dan Karyawan PT.Indomobil Finance Indonesia yang telah membantu saya dalam penisian angket yang diajukan penulis.
5. Untuk segenap akademik SITE IPWIJA (Bapak/Ibu dosen dan karyawan)
6. Secara khusus skripsi ini penulis persembahkan untuk ayahanda yang tercinta Sarwindi dan ibunda Titin Fatimah, yang senantiasa menjaga dan mendorong serta membimbng dengan tulus dan ikhlas mendoakan penulis setiap waktu. Semoga beliau selalu dalam rahmat dan lindungan Allah SWT.
7. Kakakku Agus Setiawan yang selalu memberikan dukungannya.

8. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat
9. Untuk sahabat dan teman-temenku Tegar Putra, Aulia, Amalia, Adriani Yulita, Sahabudin yang telah memberikan dukungannya.
10. Serta kepada pihak lain yang tidak bias disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulis laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Terima Kasih.

Jakarta

Muhamad Mustakim

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Surat pernyataan	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Penguji.....	iv
Abstrak	v
Pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan	6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	7
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Rekrutmen.....	9

2.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	9
2.2.2 Proses Rekrutmen	11
2.2.3 Penentuan Dasar Rekrutmen	13
2.2.4 Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen	13
2.3 Pengertian Seleksi	15
2.3.1 Langkah-langkah dalam Proses Seleksi.....	16
2.3.2 Kualifikasi-kualifikasi Seleksi.....	17
2.3.3 Kendala-kendala Seleksi	20
2.4 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	22
2.4.2 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	23
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	24
2.4.4 Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.5 Penelitian Terdahulu.....	26
2.6 Kerangka Pikiran.....	27
2.7 Hipotesis	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.1.1 Tempat Penelitian	28
3.1.2 Waktu Penelitian.....	28
3.2 Disain Penelitian.....	29
3.3 Operasionalisasi Variabel	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	31

3.4.1 Populasi	31
3.4.2 Sample	31
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6 Instrumentasi Variabel.....	33
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	34
3.7.1 Metode Analisis	34
3.7.2 Analisa Regresi Berganda	34
3.7.3 Koefisien Determinasi (Penentu)	35
3.7.4 Pengujian Hipotesis	35
3.7.5 Uji T –test.....	36
3.7.6 Uji F	36

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian	40
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	40
4.1.2 Visi dan Misi	42
4.1.3 Susunan Organisasi.....	42
4.1.4 Struktur Organisasi.....	43
4.2 Karakteristik Responden.....	44
4.3 Hasil Uji SPSS Validitas dan Reliabilitas.....	47
4.4 Analisis Deskriptif.....	51
4.5 Analisis Data SPSS dan Pengujian Hipotesis	55
4.5.1 Uji Koefisien Determinan.....	55
4.6 Pengujian Hipotesis	57
4.7 Interpretasi Hasil.....	59

4.8 Pembahasan.....	60
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Rekrutmen	48
Tabel 4.5 Hasil Uji SPSS Validitas dan Relibilitas Variabel Seleksi	49
Tabel 4.6 Hasil Uji SPSS Validitas dan Relibilitas Variabel Kinerja Kerja	51
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Rekrutmen.....	52
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Seleksi	53
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.10 Model Summary Regresi Linier Ganda X_1 dan X_2 Terhadap Y.....	55
Tabel 4.11 Anova Regresi Linier Ganda X_1 dan X_2 Terhadap Y.....	56
Tabel 4.12 Coeficient Regresi Linier Ganda X_1 dan X_2 Terhadap Y	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Manajemen	8
Gambar 2.2 Proses Rekrutmen	11
Gambar 2.3 Kerangka Pikir	27
Gambar 3.1 Jadwal Penelitian	28
Gambar 3.2 Disain Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1. Kuesioner

Lampiran2. Rekapitulasi Jawaban Responden X_1

Lampiran3. Rekapitulasi Jawaban Responden X_2

Lampiran4. Rekapitulasi Jawaban Responden Y

Lampiran5. Output Uji Validitas dan Reliabilitas X_1

Lampiran6. Output Uji Validitas dan Reliabilitas X_2

Lampiran7. Output Uji Validitas dan Reliabilitas Y

Lampiran8. Output Uji Regresi Ganda

Lampiran9. Tabel F

Lampiran10. Tabel T

Lampiran11. Kartu Bimbingan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari Sumber Daya Manusia didalamnya. Strategi-strategi perusahaan serta rencana kerja yang telah direncanakan tidak akan berjalan dengan baik jika kualitas Sumber Daya Manusia didalamnya jauh dari standar yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan perlu mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, yaitu yang memiliki kemampuan, kualitas, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan nantinya.

Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan, maka suatu perusahaan harus merekrut karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan dibidangnya, sesuai dengan pendidikan yang mereka dapat menurut M.T.E. Hariandja (2002:2).

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian menurut Henry Simamora (1997:212). Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan Menurut Simamora (2004).

PT.Indomobil Finance Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan anjak piutang. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan factor keunggulan bersaing PT.Indomobil Finance Indonesia, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan PT. Indomobil Finance Indonesia untuk menjadi perusahaan pembiayaan produk-produk Indomobil Group yan terbaik dalam kepuasan pelanggan, dan terbesar dalam hal jumlah pembiayaan dan perolehan tingkat keuntungan bagi para pemegang saham dan menjadi perusahaan pembiayaan yang terpercaya, memiliki Teknologi Informasi yang tepat guna dengan jaringan cabang yang dapat mewakili seluruh potensi pasar di Indonesia, sumber daya manusia yang berkualitas, pengelolaan sumber dana yang optimal serta program penjualan yang kompetitif dan berkesinambungan, untuk itu perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

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

Oleh sebab itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana untuk mencari cara agar terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang dilakukan di perusahaan.

Penyusutan pada PT. Indomobil Finance Indonesia biasanya karena adanya karyawan yang mengundurkan diri, meninggal dunia atau dikeluarkan karena melanggar peraturan yang ada di PT. Indomobil Finance Indonesia . Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk kebutuhan tambahan pegawai baru untuk menempati posisi yang kosong. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbangan.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT Indomobil Finance Indonesia tidak hanya memiliki pegawai yang berstatus sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan sehingga PT Indomobil Finance Indonesia juga memiliki pegawai yang berstatus *outsourcing*.

Tujuan utama proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam

memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan. Hal tersebut bukan saja karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya, tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi, produktivitas, dan dapat merusak moral kerja pegawai yang bersangkutan dan orang-orang disekitarnya.

Berdasarkan hal diatas penulis mengambil permasalahan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia dalam hal ini yaitu perekrutan pegawai, sehingga penulis mengambil topik untuk laporan kuliah kerja lapangan ini yaitu: “**Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia?
2. Apakah proses seleksi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia?
3. Apakah proses rekrutmen dan proses seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia?

1.3 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai system rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan analisis ini penulis menguraikannya secara garis besar kedalam lima bab, dimana setiap bab mempunyai hubungan erat dan sistematis. Adapun lima bab tersebut ialah:

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penelitian.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang manajemen sumberdaya manusia, pengertian, fungsi dan tujuan manajemen sumberdaya manusia. Selain itu penulis juga menguraikan tentang proses rekrutment, pengertian seleksi, pengertian kinerja Karyawan serta proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjabarkan mengenai kerangka pemikiran, metode pengumpulan data, sumber data, metode analisa dan obyek penelitian. Dilanjutkan dengan teori dan teknik pengolahan data yang sesuai dengan masalah yang akan dibahas.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini penulis akan menjabarkan tentang gambaran pokok obyek penelitian dan membahas hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis memberikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil analisi yang telah dilakukan saat ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum menjelaskan apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

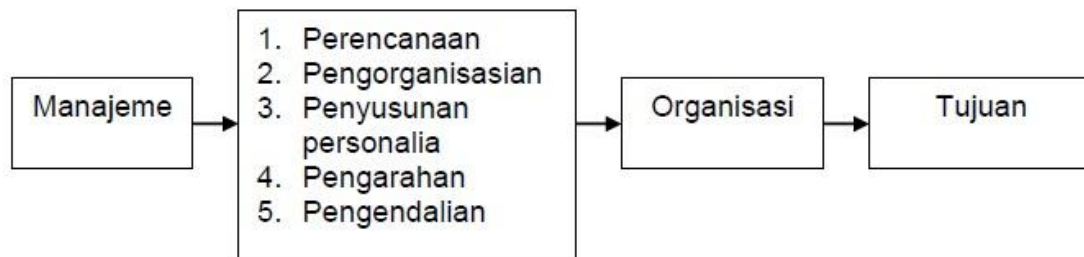
Menurut Hasibun (2008), Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudi (2010) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penyusunan personalia atau kepegawaian (staffing), pengarahan dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling). Sedangkan menurut G. R Terry (dalam Samsudin 2010) mengemukakan manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan

serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu. Adapun proses manajemen dapat dilihat dari gambar berikut:

Gambar II.1 Proses Manajemen



Sumber : Samsudin (2010)

Gambar diatas menjelaskan bahwa manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi melalui konsep perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengendalian.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Panggabean (2004:15) mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan tenaga kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Rivai (2005:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai “Rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM nya”.

Menurut Simamora (2006:5) mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik”.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:6) mendefinisikan bahwa “manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia”.

2.1 Rekrutmen

2.2.1 Pengertian 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.

Rekrutment pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi.

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa

tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (malthis:2001)

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

Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini public yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen menurut simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Lebih jauh lagi, Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu

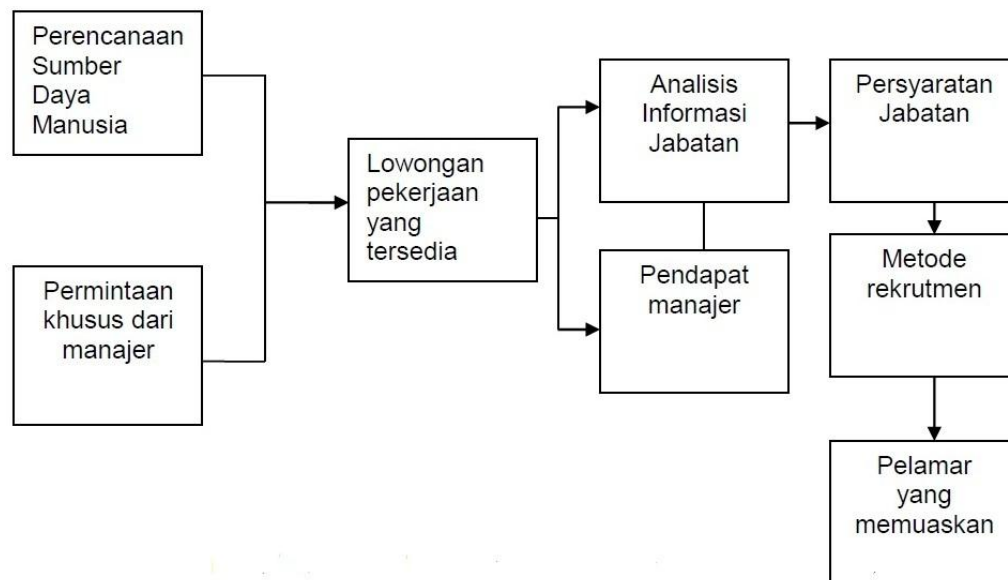
rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar. Karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

2.2.2 Proses Rekrutmen

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

Gambar II.2 Proses Rekrutmen



Sumber : Handoko (2008)

Proses Rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer yaitu Job Analysis, Job Description, Job Specification, Job Evaluation, dan Job Classification uraiannya adalah sebagai berikut :

1. Job Analysis (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan diperkerjakan.

2. 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. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

3. Job Specification (Persyaratan Jabatan)

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

4. Job Evaluation (penilaian Jabatan)

Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

5. Job Classification (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010)

2.2.3 Penentuan Dasar Rekrutmen

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

2.2.4 Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

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

a. Sumber Internal

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

dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Adapun kebaikan dari sumber internal yaitu :

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

Sedangkan kelemahan dari sumber internal yaitu :

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

Adapun sumber-sumber internal antara lain melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (job posting program). Memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.
2. Perbantuan pekerja (Departing Employees)

b. Sumber External

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

1. Kantor penempatan tenaga kerja
2. Lembaga-lembaga pendidikan
3. Referensi karyawan atau rekan
4. Serikat-serikat buruh

5. Pencangkokan dari perusahaan lain
6. Nepotisme atau leasing
7. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa.
8. Sumer-sumber lainnya.

2.3 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Hasibuan (2001), menerangkan bahwa “seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan”.

Menurut Simamora (2006), mendefinisikan bahwa “seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan”.

Sedangkan menurut Rivai (2005), mendefinisikan bahwa “seleksi sebagai sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima”.

2.3.1 Langkah-langkah dalam Proses Seleksi

Langkah-langkah dalam proses seleksi yang dibahas dalam buku manajemen sumber daya manusia menurut Siagian (2012), terdiri dari:

1. Penerimaan surat lamaran

Organisasi memakai tenaga kerja menempu langkah ini guna memperoleh kesan pertama tentang pelamar melalui pengamatan tentang penampilan, sikap dan faktor-faktor lain yang dipandang relevan. Dari kesan pertama inilah perekrut mengambil keputusan apakah melanjutkan langkah berikutnya atau tidak.

2. Penyelenggaraan ujian

Ujian diselenggarakan dan maksudkan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

3. Wawancara Seleksi

Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar. Pada dasarnya wawancara diselenggarakan dalam bentuk tatap muka antara seorang pewawancara dan seorang pelamar.

4. Surat-surat Referensi

Surat referensi dimaksudkan untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku, dan hal-hal lain yang dianggap relevan. Karena itu yang diminta memberikan surat referensi antara lain adalah atasan langsung, mantan guru atau dosen, sahabat, dan keluarga. Akan tetapi ada kelemahan inheren pada

cara ini, maka perekrut tidak lagi menggunakan cara ini dan diganti dengan yang lebih canggih, pelamar diminta memberikan beberapa nama yang menjadi referensinya dan perekrutlah yang menghubungi langsung melalui telepon.

5. Evaluasi kesehatan

Evaluasi kesehatan ini pada dasarnya dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar bahwa pelamar berada dalam kondisi fisik yang sehat.

6. Wawancara dengan Penyelia

Untuk memberikan wewenang dan kata terakhir kepada para penyelia untuk memutuskan siapa diantara para pelamar yang diterima dan siapa yang ditolak.

7. Keputusan Seleksi

Langkah terakhir dalam proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima atau ditolak, yang jelas ialah bahwa dua hal yang penting mendapat perhatian.

2.3.2 Kualifikasi-kualifikasi Seleksi

Kualifikasi-kualifikasi seleksi yang diaplikasikan dalam buku manajemen personalia menurut Manullang (2008:101-108), adalah:

1. Keahlian

Merupakan salah satu kualifikasi yang utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. *Technical skill*, merupakan jenis keahlian yang utama yang harus dimiliki oleh para pegawai pelaksana, sedang *human skill* merupakan

keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan, jadi baik pimpinan tingkat rendah, menengah, maupun pimpinan tertinggi suatu keahlian yang harus dimiliki oleh mereka.

2. Pengalaman

Pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Orang yang berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman.

3. Umur

Umumnya perusahaan-perusahaan tidak begitu saja menerima calon yang berusia muda maupun mereka yang mempunyai usia lanjut. Mereka yang memiliki usia lanjut mempunyai tenaga fisik yang relatif kecil dan terbatas, sebaliknya mereka yang mempunyai usia muda relative kurang mempunyai rasa tanggung jawab.

4. Jenis kelamin

Sering pula diperhatikan sebagai dasar dalam mengadakan seleksi, terlebih lagi untuk jabatan tertentu.

5. Pendidikan

Pendidikan sering digandengkan dengan latihan, umumnya dianggap dapat menunjukkan kesanggupan dari pelamar dan merupakan kualifikasi utama dalam pemilihan calon karyawan.

6. Keadaan fisik

Untuk jabatan-jabatan tertentu keadaan fisik menjadi calon karyawan harus mendapatkan perhatian. Misalnya peranan telinga dan kuping sangatlah penting agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

7. Tampang

Dalam jabatan-jabatan tertentu, tampang itu juga merupakan salah satu kualifikasi yang menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, pramugari haruslah mempunyai tampang yang menarik.

8. Bakat

Bakat atau *attitude*, dewasa ini mulai memainkan peranannya sebagai salah satu kualifikasi yang menentukan dalam proses pemilihan calon pekerja. Bakat ada dua macam, ada bakat yang tersembunyi disamping adanya bakat-bakat yang nyata. Yang dimaksud dengan bakat tersembunyi ialah kemampuan yang masih merupakan benih yang belum dikembangkan.

9. Temperamen

Merupakan sifat yang mempunyai dasar yang bersumber pada faktor-faktor dalam, jasmani bagian dalam, ia ditimbulkan oleh proses-proses bio-kimia. Ada orang yang mempunyai temperamen periang, tenang dan tenteram, bersemangat dan pemaarah. Dalam proses seleksi temperamen ini sering juga diambil sebagai dasar yang perlu dilakukan oleh pegawai, misalnya untuk jabatan pelayan toko dibutuhkan orang yang mempunyai temperamen periang.

10. Karakter

Temperamen tidak sama dengan karakter, meskipun ada yang erat antara keduanya, temperamen adalah factor endogen, sedangkan karakter adalah factor eksogin. Karakter dapat diperbaiki dalam jalan pendidikan, sedangkan temperamen tidak dapat diubah.

2.3.3 Kendala-kendala Seleksi

Kendala-kendala seleksi yang diaplikasikan dalam manajemen menurut Panggabean (2004:33), adalah:

1. Tolok ukur

Kendala tolok ukur adalah kesulitan untuk menentukan standar tolok ukur yang akan dipergunakan mengukur kualifikasi-kualifikasi seleksi secara objektif. Misalnya, mengukur kejujuran atau kesetiaan. Bobot nilai yang diberikan sering didasarkan pada pertimbangan subjektif saja.

2. Penyeleksi

Kendala penyeleksi adalah kesulitan mendapatkan penyeleksi yang benar-benar *qualified*, jujur, dan objektif penilaiannya.

3. Pelamar

Kendala pelamar adalah kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar. Mereka selalu berusaha memberikan jawaban mengenai hal-hal yang baik saja tentang dirinya, sedangkan hal-hal yang kurang baik disembunyikannya. Hal ini terjadi karena pelamar adalah manusia yang mempunyai pikiran, kepintaran dan kelihaihan untuk mengelabui penyeleksi.

2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.4.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas.

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

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

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

4. Efektivitas.

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

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.4.3 Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang sudah diuraikan rekrutmen adalah salah satu rangkaian proses untuk mencari calon karyawan yang tepat untuk mengisi posisi yang di butuhkan oleh perusahaan. Dimana manajemen mencari calon karyawan yang bermutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai. Untuk itu sebelumnya perlu dibuat: Analisis Pekerjaan, Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan

Jika manajemen dapat merekrut dengan tepat calon karyawan untuk posisi yang dibutuhkan itu akan berpengaruh dalam kinerja karyawan tersebut di perusahaan dan memperoleh karyawan yang bermutu sehingga baik dalam kinerja di perusahaan .

Sebaliknya dalam proses seleksi karyawan juga sangat penting untuk mendapatkan karyawan yang ahli dan berbakat untuk posisi yang dibutuhkan perusahaan. Seleksi yang tepat akan menghasilkan karyawan yg berkualitas dan itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, salah satu upaya yang dilakukan dalam memperoleh SDM yang berkualitas, sebab kesalahan dalam merekrut karyawan maka akan mengakibatkan perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan begitu pula dengan seleksi karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Andhika Ery (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT> Perkebunan Nusantara III (Person) Medan”. Analisis data penelitian ini menggunakan SPSS 13.0. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Populasi sasaran adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 60 orang. Data dikumpulkan melalui daftar pertanyaan (kuesioner) dan diukur dengan menggunakan skala likert, sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Person) Medan adalah proses seleksi karyawan.

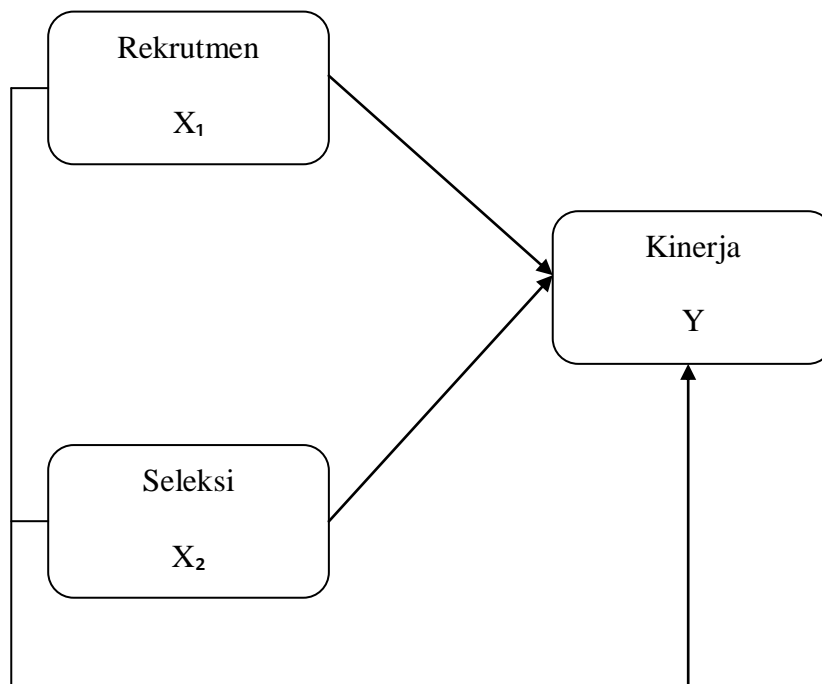
Penelitian kedua sebagaimana dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho yang meneliti mengenai Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar (2012). Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT.Angkasa Pura I Bandar udara Hasanuddin di Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT.Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

Penelitian ketiga sebagaimana dilakukan oleh Ellyta Yullyanti (2009), yang berjudul Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan. Pertama, ditemukan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Kedua, ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku seleksi. Ketiga, rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi. Hasil ini berbeda dengan temuan sebelumnya, yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh langsung terhadap kinerja. Tingkat generalisasi kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi hanya berlaku pada konteks penelitian ini, dan belum tentu berlaku pada bagian lainnya.

2.6 Kerangka Pikiran

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikiran yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini.

Gambar II.3 Kerangka Pikir



2.5 Hipotesis

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh proses rekrutment terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.
2. Terdapat pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia
3. Terdapat pengaruh proses rekrutment dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

BAB III
METODE PENELITIAN

1.1 Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Berdasarkan judul yang peneliti angkat, yaitu “pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia Jakarta Timur”, maka penelitian ini akan dilakukan dikantor pusat PT. Indomobil Finance Indonesia jalan MT. Haryono Kav 8 Wisma Indomobil 1 Lt 11, Jakarta Timur. Karyawan divisi IT dari PT. Indomobil Finance Indonesia yang akan menjadi subyek penelitian.

1.1.2 Waktu Penelitian

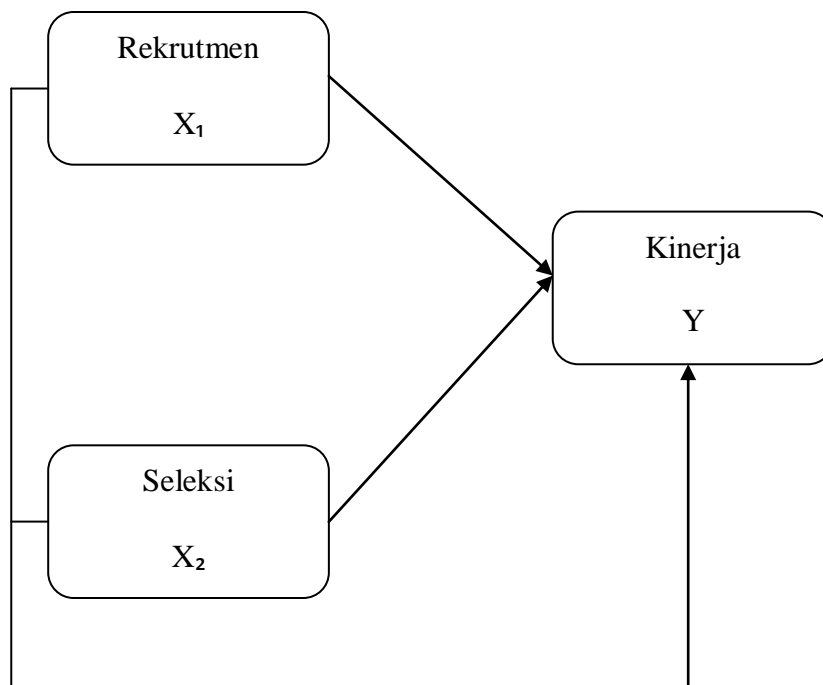
Gambar III.1
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei				Juni				Juli			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

3.2 Disain Penelitian

Desain penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variable-variable independent yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variable dependent dan manakah yang paling signifikan berpengaruh terhadap variable dependent. Dalam hal ini proses rekrutmen dan proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gambar III.2
Disain Penelitian



3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih *substantive* dari suatu konsep. Tujuannya agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya.

Tabel III.3
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Proses Rekrutmen (X_1)	Proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan	<ul style="list-style-type: none"> a. Dasar sumber penarikan karyawan b. Sumber karyawan c. Metode Penarikan karyawan
Proses Seleksi (X_2)	Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendidikan b. Referensi c. Pengalaman d. Kemampuan menggunakan bahasa Inggris e. Kesehatan f. Tes tertulis g. Tes wawancara
Kinerja (Y)	Hasil pencapaian kerja secara kualitas dan	<ul style="list-style-type: none"> a. Hasil Kerja b. Perilaku kerja

	<p>kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p>	<p>c. Sifat pribadi</p>
--	--	-------------------------

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang tersebar di masing-masing divisi di kantor pusat PT. Indomobil Finance Indonesia, yang saat ini berjumlah 250 orang. Teknik sampling yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu non probability sampling. Dimana teknik ini tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik non probability sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini lebih tepatnya peneliti menggunakan teknik purposive sampling. Pengertian purposive sampling menurut Sugiyono (2008), adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

3.4.2 Sample

Dalam Penelitian ini sample penelitian berjumlah 50 karyawan, peneliti memilih karyawan pada divisi IT di kantor pusat PT. Indomobil Finance Indonesia

dikarenakan divisi ini memiliki andil dalam proses penerimaan karyawan, berbeda dengan divisi-divisi lainnya dimana proses penerimaan karyawan dilaksanakan oleh divisi HRD, untuk divisi IT tetap melimpahkan tugas kepada divisi HRD tetapi divisi IT tetap melaksanakan proses awal penerimaan karyawan seperti penerimaan curriculum vitae dan penyortiran CV sebelum CV calon karyawan diserahkan kepada divisi HRD. Dikarenakan hal tersebut maka peneliti menentukan bahwa seluruh karyawan divisi IT di kantor pusat PT. Indomobil Finance Indonesia menjadi sampel yang diteliti dalam penelitian ini.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

a. Telaah pustaka yang dilakukan dengan mencari landasan teori, penelitian relevan, dan data obyek penelitian khususnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Telaah pustaka dilakukan di perpustakaan baik konvensional maupun melalui internet.

b. Wawancara, dilakukan dengan melakukan dialog dengan pegawai dan pejabat struktural di organisasi PT. Indomobil Finance Indonesia serta masyarakat.

c. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di kantor PT. Indomobil Finance Indonesia maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.

d. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu motivasi, kemampuan, dan kinerja. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel

berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif dari Sangat Tidak Setuju atau Sangat Tidak Baik yang bernilai satu sampai dengan Sangat Setuju atau Sangat Baik yang bernilai lima.

3.6 Instrumentasi Variabel

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variable : (1) Rekrutment, (2) Seleksi, (3) Kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).

Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut :

- a. Jawaban sangat setuju diberi bobot : 5
- b. Jawaban setuju diberi bobot : 4
- c. Jawaban netral diberi bobot : 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi bobot : 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot : 1

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Untuk mengetahui hasil analisis dan pengaruh variable tersebut diatas maka dilakukan analisis data melalui pendekatan-pendekatan perhitungan analisis sebagai berikut :

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r_{tabel} (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

3.7.2 Analisa Regresi Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 19.0 maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

- Dimana :
- Y = Kinerja karyawan
 - a = Bilangan Konstanta
 - b_1 = Koefisien regresi *proses rekrutment*
 - b_2 = Koefisien regresi *proses seleksi*
 - X_1 = proses rekrutment
 - X_2 = proses seleksi

3.7.3 Koefisien Determinasi (Penentu)

Yaitu untuk melihat besarnya pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja kerja karyawan di kantor PT.Indomobil Finance Indonesia JL. MT Haryono kav.8 dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1(\sum X_1 Y) + b_2(\sum X_2 Y)}{\dots}$$

Keterangan :

- R = Koefisien penentu
- B = Koefisien regresi
- Y = Kinerja Kerja
- $X_1 Y$ = Korelasi antara X_1 dengan Y
- $X_2 Y$ = Korelasi antara X_2 dengan Y

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan dengan uji F dan uji t. Dimana t_{hitung} dapat dicari dengan rumus.

3.7.5 Uji T –test

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

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

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis

H0: $t_s < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara rekrutment dan seleksi dengan kinerja karyawan

H1: $t_s > 0$: menunjukan terdapat pengaruh antara rekrutment dan seleksi dengan kinerja karyawan

Kriteria Keputusannya adalah :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{table}$, dan $sig < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{table}$, dan $sig > 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak.
- c. Taraf signifikan = 5 %
- d. Derajat kebebasan (df) = n – 3

3.7.6 Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variable

independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian :

- a. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- b. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara bersama maupun parsial antara variable indenpenden (variable bebas) terhadap variable dependen (variable terkait).

H_a : ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara variable independen (variable bebas) terhadap variable dependen (variable terkait).

Pengujian Hipotesis 1.

Hipotesis yang diajukan :

Ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Hipotesis Statistik :

H_{10} : tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

H_{1a} : ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

Pengajuan Hipotesis 2.

Hipotesis yang diajukan :

Ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Hipotesis Statistik :

H_{20} : tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

H_{2a} : ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

Pengajuan Hipotesis 3.

Hipotesis yang diajukan :

Ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia.

Hipotesis Statistik :

H₂₀ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

H_{2a} : ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Andhika Ery, 2011, Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Dessler, Gary, 2000, *Human Resource Management*, Penerbit Prentice Hall
- Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- M. Manullang, Marihot AMH Manullang, 2008, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Gadjah Mada University Press
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Mutiara S. Panggabean, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 1996. **Perilaku Organisasi Jilid II, Alih Bahasa HadayanaPujaatmaka**, Jakarta, Prenhalindo.
- Samsudin, H, Sadeli, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Siagian, Sondang P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta.