

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) MULIA JAYA

by Nungky Viana Feranita

Submission date: 16-Jun-2020 08:16AM (UTC+0700)

Submission ID: 1344552585

File name: 4._Wulan_-_Cahaya_Ilmu_Feb_2020.pdf (256.22K)

Word count: 4072

Character count: 25877

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP)
MULIA JAYA**

Tri Oktavia Wulandari ¹⁾, Nungky Viana Feranita ²⁾

¹⁾Prodi Ilmu Administrasi Niaga

STIA Pembangunan Jember

email: trioktaviawulandari2731@gmail.com

²⁾Dosen Prodi Ilmu Administrasi Niaga

STIA Pembangunan Jember

email: nungky_viana@stiapembangunanjember.ac.id

4

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ingin menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan KSP Mulia Jaya secara simultan dan parsial. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSP Mulia Jaya, Jl. Kopral Sutomo No 94 Karang Anyar Ambulu Jember sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Non probability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel sebanyak 34 orang. Metode analisis adalah regresi linier berganda dengan software SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 76,626 > F_{tabel} 3,32$. Secara parsial proses rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini tampak pada koefisien $t_{hitung} 3,184 > t_{tabel} 1,665$. Sedangkan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 5,435 > t_{tabel} 1,665$.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of the recruitment and selection process on the performance of KSP Mulia Jaya employees simultaneously and partially. This research is quantitative. The population in this study were KSP Mulia Jaya employees, Jl. Corporal Sutomo No 94 Karang Anyar Ambulu Jember as many as 34 people. The sampling technique uses non probability sampling using saturated sample technique. Samples were 34 people. The analytical method is multiple linear regression with SPSS 22.0 software. The results showed that the recruitment and selection process simultaneously affected the performance of employees with a value of $F_{count} 76.662 > F_{table} 3.32$. Partially the recruitment process has a significant effect on employee performance, this is seen in the coefficient $t_{count} 3.184 > t_{table} 1.665$. While the selection has a significant effect on employee performance with $5.435 > t_{table} 1.665$.

Keywords: Recruitment Process, Employee Selection and Performance

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Kinerja karyawan yang baik itu tergantung dengan pengelolaan SDM yang baik pula. Menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan Malthis dan John (2001).

menurut Ambar (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Menurut Patimah (2015) bahwa kegiatan rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif ,artinya baik tidak kinerja tergantung pada seleksi dan rekrutmen. Maka proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan sebaiknya dilaksanakan dengan fokus untuk mendapatkan calon karyawan yang tepat dan ditempatkan pada posisi yang tepat dalam perusahaan, hal ini perlu dilakukan agar karyawan tersebut mampu memberikan kinerja yang baik dalam mengerjakan tugas tugas yang diberikan dan mampu mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal.

Hasil penelitian Jaya dkk (2018) menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Biyukukung dan Spa Ubud, Artinya proses rekrutmen dan seleksi secara tepat maka kinerja yang dihasilkan akan lebih efektif dan efisien.

Semakin beraneka ragam proses rekrutmen dan seleksi diberbagai perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan maka peneliti melaksanakan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Mulia Jaya Jl Koprul Sutomo No 94 Karang Anyar Ambulu Jember

Permasalahan yang ada di KSP Mulia Jaya berdasarkan kualitas bahwa masih ada karyawan pada saat proses pengajuan pinjaman sering mengabaikan persyaratan pengajuan pinjaman dan tidak sesuai dengan SOP pinjaman, berdasarkan kuantitas ada karyawan yang mendapatkan nasabah dengan jumlah yang cenderung naik turun. Selama ini proses rekrutmen dan seleksi sering menggunakan orang dalam maka kurang memperhatikan kompetensi individual dan berakibat buruk terhadap perusahaan. Fenomena yang terjadi di KSP penilaian hasil kinerja tiap bulan berdasarkan penilaian dari manajemen.

⁷ Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Sistem perekrutan dan seleksi di dalam KSP Mulia Jaya tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, tetapi juga bertujuan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan KSP Mulia Jaya.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari KSP Mulia Jaya tidak hanya melayani masyarakat dalam peminjaman uang atau modal dalam pembuatan usaha, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Karyawan dibagi menjadi dua yaitu bagian lapangan dan bagian administrasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dapat diketahui bahwa kredit macet dan kesalahan pengajuan kredit di KSP Mulia Jaya mengalami fluktuatif. Hal ini disebabkan oleh proses rekrutmen dan seleksi yang kurang baik dan efektif, sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di KSP Mulia Jaya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) MULIA JAYA.**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sasudin (2012:22) menyebutkan bahwa MSDM yaitu suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Mangkunegara(2013:2) mengemukakan bahwa MSDM yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler,2000:41).

Menurut Robbins (2006:258) kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok.

Menurut Robbins (2006:260) ada 5 Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

2.3 Rekrutmen

Simamora (2004:172) rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar kelak yang di angkat sebagai pegawai. Pelamar atau organisasi saling menunjukkan bahwa mereka adalah calon-calon yang menarik dan harus mendapat tawaran kerja. Organisasi ingin menunjukkan bahwa mereka merupakan tempat yang nyaman untuk bekerja, mereka ingin mendapatkan sinyal dari para pelamar yang memberikan gambaran sejujurnya tentang nilai potensial mereka kelak sebagai karyawan.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan memengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Sedangkan pengertian rekrutmen lebih jauh lagi, menurut 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.

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau perusahaan dan sumber dari dalam (internal).

Menurut Hasibuan (2014) ada beberapa indikator variabel proses rekrutmen antara lain :

a. Dasar Perekrutan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang

telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

b. Sumber Perekrutan

a) Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

b) Sumber eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong di rekrut dari sumber-sumber tenaga kerja diluar perusahaan.

c. Metode Perekrutan

a) Metode tertutup

Perekrutannya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

b) Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan kepada masyarakat.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaya dkk (2018) dan berdasarkan teori Hasibuan (2014) indikator proses rekrutmen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan.

2.4 Seleksi

Ambar (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), Sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi.

Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

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

Sedangkan menurut Sunyoto (2008 : 48) proses seleksi adalah usaha menjangkau dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari seleksi yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memilih calon karyawan mana yang lebih memenuhi kriteria untuk

dipekerjakan disuatu perusahaan.

Sesuai dengan tujuan seleksi menurut Martoyo (2007:41) dalam pelaksanaan seleksi ada beberapa indikator. Salah satunya 6 indikator menurut Simamora (2004:307) yaitu :

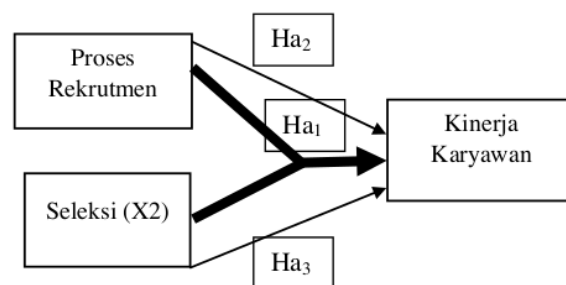
Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Rengganis(2015), Potale (2016) dan Jaya dkk (2018), serta berdasarkan teori Simamora (2004), indikator seleksi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara pendahuluan, pengisian formulir lapangan, wawancara, tes seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang serta wawancara dengan penyedia. Ada satu indikator yang tidak digunakan dalam penelitian ini yaitu pemeriksaan fisik, alasannya KSP Mulia Jaya dalam kegiatan operasional tidak menggunakan tenaga yang terlalu berat.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian, dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut.

Suatu perusahaan dalam menjalankan perusahaanya, pimpinan perlu melakukan analisis pada apa saja yang menjadi pengaruh bagi keberhasilan perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi dapat dijadikan analisis pertama untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan yang dihasilkan.

Tinggi rendahnya kualitas karyawan akan memengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil output dalam pekerjaan. Berdasarkan penjelasan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, maka model kerangka pemikiran penelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan :



2.6 Hipotesis Penelitian

- Ha1 : Ada pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP Mulia Jaya
- Ha2 : Ada pengaruh proses rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan KSP Mulia Jaya
- Ha3 : Ada pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan KSP Mulia Jaya

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey yaitu penelitian mengambil sampel dari suatu populasi yang diteliti dan menggunakan kuesioner sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu (Karyawan koperasi)

Lokasi penelitian adalah KSP Mulia Jaya di Jalan Koprul Sutomo No 94 Desa Karang Anyar Ambulu-Jember.

Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan di KSP Mulia Jaya yang berjumlah 34 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non probability sampling* dan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah *sampling jenuh*

Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan KSP Mulia Jaya, sedangkan data sekunder diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen (X) yaitu proses rekrutmen (X_1), variabel seleksi (X_2). Dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif meliputi deskripsi responden, kemudian analisis inferensial yaitu analisis regresi berganda.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas seluruh item variabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,3388. Dan berdasarkan uji reliabilitas nilai koefisien cronbach Alpha seluruh variabel lebih dari 0,6. Sehingga item pernyataan seluruh variabel valid dan reliabel.

Tabel 4.1 menunjukkan deskripsi umum responden berdasarkan identitas responden meliputi jenis kelamin, umur, status perkawinan dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1 Deskripsi Umum Responden

No	Karakteristik	Deskriptif	Distribusi	
			Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	23	67,65
		Perempuan	11	32,35

2	Umur (tahun)	21-25	11	32,35
		26-30	6	17,65
		31-40	9	26,47
		41-50	6	17,65
		<50	2	5,88
3	Status Perkawinan	Kawin	25	73,53
		Belum kawin	9	26,47
4	Pendidikan Terakhir	SMA	15	44,12
		SMK	7	20,59
		DIPLOMA	1	2,94
		SARJANA	11	32,35

Sumber: Data penelitian diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 responden laki-laki sebesar (67,65%), kemudian usia responden antara 21-25 tahun sebesar (31,25%), karyawan yang sudah menikah ada 25 (73,53%). Mayoritas responden lulusan SMA (44,12%).

Data yang diperoleh kemudian dilakukan Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji normalitas data penelitian berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada nilai *Asymp. Sign* lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011).

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, data penelitian bebas heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, data penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

8

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang mencari seberapa besar pengaruh suatu variabel yang satu dengan variabel yang lain. Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh data yang diuji.

Tabel 4.2 Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient	Sig
	B	Beta	
(Constant)	-0,238		
Proses Rekrutmen	0,349	0,358	0,003
Seleksi	0,572	0,611	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Penelitian diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,238 + 0,349 X_1 + 0,572 X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut yaitu:

1. Konstanta (a) = -0,238

Nilai konstanta negatif sebesar -0,238, tanda negatif menunjukkan hubungan terbalik. Artinya, jika Proses Rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) dikontrol (dianggap konstan), maka Kinerja Karyawan akan turun.

2. Koefisien Proses rekrutmen (X_1) = 0,349

Variabel lingkungan internal (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,349. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, jika proses rekrutmen (X_1) naik dan seleksi (X_2) dikontrol (dianggap konstan), maka kinerja karyawan akan naik.

3. Koefisien Seleksi (X_2) = 0,572

Variabel seleksi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,572. Tanda positif menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, jika seleksi (X_2) naik dan proses rekrutmen (X_1) dikontrol (dianggap konstan), maka kinerja karyawan akan naik.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa untuk uji F dari estimasi diperoleh F_{hitung} sebesar 76,626 dengan df 2 pada $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,32$. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $\alpha < 5\%$. Artinya H_1 diterima. Artinya variabel Proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Tabel 4.3 Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256,375	2	128,188	76,626	,000 ^b
	Residual	51,860	31	1,673		
	Total	308,235	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Proses Rekrutmen

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Uji Hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat secara individu atau parsial masing-masing variabel independen dalam model berpengaruh nyata terhadap variabel dependennya. Berdasarkan Tabel 4.2 hasil pengujian uji secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel proses rekrutmen (X_1) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu $3,184 > 1,696$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, hal ini berarti H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk seleksi (X_2) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ yaitu $5,435 > 1,696$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$, hal ini berarti H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 1 (H_1), yang menyatakan proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Penelitian ini menemukan proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik proses rekrutmen dan seleksi mengakibatkan semakin baik pula kinerja karyawan di KSP Mulia Jaya. Hasil ini memberi bukti bahwa proses kinerja karyawan yang terdiri atas indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada perspektif teoritis penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Menurut Yulianti (2009) bahwa rekrutmen dan seleksi yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya rekrutmen yang tidak baik dan seleksi yang buruk dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Secara empiris hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Rengganis (2015) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan artinya proses rekrutmen yang dilakukan secara selektif akan meningkatkan proses produktif dalam kinerja.

2. Proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 2 (H_2), yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Penelitian ini menemukan proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada perspektif teoritis penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Patimah (2015) bahwa kegiatan rekrutmen yang dirancang dengan baik akan dapat memberikan pengaruh positif, artinya baik tidak kinerja tergantung pada seleksi dan rekrutmen. Maka proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan sebaiknya dilaksanakan dengan fokus untuk mendapatkan calon karyawan yang tepat dan ditempatkan pada posisi yang tepat dalam perusahaan, hal ini perlu

dilakukan agar karyawan tersebut mampu memberikan kinerja yang baik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan mampu mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian Jaya (2018) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan dari variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan artinya proses rekrutmen yang dilakukan secara selektif akan meningkatkan proses produktif dalam kinerja. Dari pemikiran diatas dengan adanya rekrutmen yang dilakukan perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada KSP Mulia Jaya. Selain itu indikator dari proses rekrutmen yaitu dasar perekrutan, sumber perekrutan dan metode perekrutan.

3. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Penelitian ini menemukan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang jelas antara seleksi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan memperhatikan pendapat Rivai (2009) seleksi yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM akan menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.

Rengganis (2015) yang menyatakan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila seleksi yang dilakukan secara efektif maka akan menghasilkan kinerja yang baik. indikator yang ada pada seleksi yaitu wawancara pendahuluan, pengisian formulir lamaran, wawancara, tes seleksi, pemeriksaan referensi dan latar belakang, pemeriksaan fisik dan wawancara dengan penyedia.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan:

1. Proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha.
3. Seleksi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja usaha.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan peneliti yaitu perusahaan harus hendaknya lebih mengembangkan proses rekrutmen dan seleksi yang selama ini diterapkan.

Perusahaan lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan dalam seleksi calon karyawan ditambahkan dengan pemeriksaan fisik, karena pemeriksaan fisik penting untuk

dilakukan untuk menyeleksi karyawan khususnya pada bagian lapangan, karena pada bagian ini tenaga/fisik penting untuk kegiatan operasional di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Suntoyo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- Ambar, T Sulistyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2000. *Manajemen Personalia*. diterjemahkan oleh : Agus Dharma. Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Pedoman Penelitian Ilmu Manajemen. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kedua, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. Cetakan ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Malthis, Robert. L dan John H. Jackson. 2001. *Human Resource Management(Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Sepuluh. Terjemahan : Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan pertama. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2001. *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta: PT Ghalia. Indonesia.
- Martoyo, S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan. Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. cetakan keempat. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Rachmawati, Ike K. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Index*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta : Rajawali Pers.
- Samsudin, Sadili. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Edisi Keenam. Bandung: Tarsito.

- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit. IPWI
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta : YKPN.
- Yuliati, Evi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta
- Jaya, Kadek. Maita. Novarini, I. Nyoman. A. Suarjana, I. Wayan. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Biyukukung Suites dan SPA UBUD. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 13. No 2. Hal 167-178. <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/download/381/330> Diakses pada tanggal 20-12-2018. Jam 09.00.
- Patimah, Siti. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri. *Jurnal Ilmiah Peuradeun* Vol 3 No 1. Hal 165-190. <https://journal.scadindependent.org/index.php/jipeuradeun/article/view/62> Diakses pada tanggal 18-12-2018. Jam 20.00.
- Potale, RB. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Solutgo. *Jurnal Berskala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16. No 4. Hal 453-464. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewfile/13628/13214>. Diakses pada tanggal 15-10-2018. Jam 08.00.
- Rengganis, Inez. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Personel Alih Daya Area Bandung. *Jurnal Berskala Ilmiah Efisiensi*. Vol 10. Hal 1-20. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://elib.unikom.ac.id/download.php%3Fid%3D285770&ved=2ahUKEwj18PienZvhAhXQQ30KHS4cAUIQFjAAegQIARAB&usg=AOvVaw3GjtN4qk-vRQQbwqkMRArN>. Diakses pada tanggal 23-11-2018. Jam 19.30

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) MULIA JAYA

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ojs.stiem-bongaya.ac.id

Internet Source

3%

2

noviashintari.blogspot.com

Internet Source

3%

3

sahabudinrasyid.blogspot.com

Internet Source

3%

4

jurnal.stiapembangunanjember.ac.id

Internet Source

2%

5

library.binus.ac.id

Internet Source

2%

6

e-jurnal.pnl.ac.id

Internet Source

2%

7

skripsi-ilmiah.blogspot.com

Internet Source

2%

8

ejournal.unisnu.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) MULIA JAYA

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13