

PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM

Leli Sumanti Lubis

Alumni Universitas Putera Batam

Nora Pitri Nainggolan

Dosen Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam

ABSTRACT

Human resources is the most valuable asset in company. With a good recruitment and selection process, those will results high employee work Rate. Summary of the project are that we want to know correlation in partially and simultaneously within recruitment (X1) and selection (X2) process towards employee work rate at Schneider Electric Manufacturing Batam company. Based on the hypothesis analysis results of the influence of the process of recruitment and selection of employees performance in Schneider Electric Manufacturing Batam company, it seems that there is a positive and significant influence between the process of recruitment and selection towards employees' performance. This study uses causality and using multiple linear regression analysis. From the test results and data processing, it can be concluded that the process of recruitment to employee performance H1 and H2 is accepted. And test results of data processing to employee performance H3 selection is accepted.

Keywords: Recruitment Proses, Selection, employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan dan organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Setiap pimpinan perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas – aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

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. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk 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 tepat.

Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktifitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang selektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi seimbang.

Seleksi adalah sebagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Sebagai umpan balik dari seleksi yang telah dilakukan yakni berupa penilaian prestasi kerja. Apabila seleksi dilaksanakan dengan baik akan didapat kepuasan, semangat dan akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia tersebut, setiap karyawan diharapkan dapat meneruskan pentingnya semangat kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja akan tercapai apabila karyawan yang dimiliki perusahaan diperoleh dari hasil seleksi yang tepat.

Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Sedangkan Menurut Griffin (dalam Yullyanti 2009: 131) merupakan hasil perkalian antara motivasi dengan kemampuan. Yullyanti menunjukkan bahwa kedua hal tersebut saling menentukan satu dengan yang lainnya, artinya setinggi apapun tingkat kemampuan seorang pegawai tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal bila dikerjakan dengan motivasi yang rendah. Demikian juga sebaliknya setinggi apapun tingkat motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak akan efektif tanpa diimbangi dengan adanya kemampuan.

PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) merupakan salah satu cabang dari Schneider Electric Group yang tersebar di 132 Negara. PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) sebelumnya bernama PT Telemecanique Manufacturing Batam. PT Telemecanique Manufacturing Batam sendiri, berdiri pada tanggal 16 Agustus 1991 tepatnya berada di Kawasan Industri Batamindo Batam. Perusahaan ini mulai menjalankan usahanya di bidang produksi barang-barang Electric sejak awal September 1991. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB), sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Sejalan dengan visi, misi dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang manufacture, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Proses rekrutmen diselenggarakan oleh Departemen Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) yang senantiasa berupaya menyediakan tenaga kerja sesuai kebutuhan, baik dalam jumlah maupun kualitas SDM yang diharapkan dapat berperan dalam melaksanakan fungsi-fungsi organisasi secara maksimal dan secara keseluruhan, Departemen SDM PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) bertanggungjawab terhadap pengelolaan SDM secara komprehensif meliputi rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen karir, dan peningkatan kesejahteraan.

Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Dibawah ini langkah-langkah yang biasa dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB), yang pertama adalah

mengidentifikasi jabatan yang lowong dan beberapa jumlah tenaga yang diperlukan. Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru diperusahaan, karyawan dipindahkan atau dipromosikan keposisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK, atau karena pensiun yang direncanakan. Dengan melihat dinamika dari beberapa hal tersebut dan mencocokkannya dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang lowong dan beberapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut. Kedua adalah mencari informasi jabatan melalui analisa jabatan. Departemen SDM PT Schneider Electric Manufacturing Batam biasanya melakukan proses rekrutmen dengan berbagai cara antara lain adalah dengan membukanya lowongan kerja internal, *employee referral program* (ERP), eksternal, melalui beberapa kampus yang memiliki kerja sama dengan perusahaan yakni beberapa kampus ternama seperti ITS, Universitas Petra Surabaya atau melalui penawaran terhadap mahasiswa magang atau PKL yang telah melakukan Program praktek kerja lapangan di Perusahaan Schneider Electric Manufacturing Batam.

Penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB). Oleh karena itu karyawan baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda – beda.

Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT Schneider Electric Manufacturing Batam tidak hanya melayani arus produksi manufacture, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Adapun kendala yang sering dihadapi pada saat proses rekrutmen dan seleksi adalah kurangnya pengetahuan dan kemampuan calon karyawan dibidang CSNQ (*customer satisfaction and quality*) dan kurang lengkapnya administrasi sipelamar seperti yang sudah ditentukan oleh perusahaan, salah satunya seperti harus memiliki e-Ktp *electric*, umur max 23 dan tinggi badan min 153 cm.

Masalah-masalah atau kendala pada saat seleksi adalah sulitnya mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, pihak perusahaan mengalami kekurangan dalam mempromosikan perekrutan calon karyawan.

Tabel 1. Proses Rekrutmen dan Seleksi

Bulan	Jumlah Pelamar	Diterima	Tinggi Badan	Status		
				Gagal Tes	Gagal Interview	Gagal Medikal
April	50	7	2	35	9	1
Mei	40	5	-	30	3	2
Juni	60	8	4	41	7	-
July	32	2	3	25	-	2
Aug	45	5	5	30	2	3
Sept	25	2	5	16	2	-

Sumber: PT Schneider Electric Manufacturing Batam, 2016

Dilihat dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa sulitnya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan perusahaan. Dari tabel di atas juga terlihat jumlah pelamar yang diterima selalu berfluktuasi setiap bulannya.

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 manusia yang di PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sebagai salah satu faktor keberhasilan perusahaan, sehingga nantinya didapatkan sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi dan segala persyaratan untuk menjadi karyawan untuk mengisi jabatan tertentu dan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya.

Berdasarkan uraian di atas penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut : (1) Kurangnya pengetahuan dan keterampilan calon karyawan dibidang CSNQ (*customer satisfaction and quality*). (2) Kurang lengkapnya Administrasi pelamar. (3) Sulitnya mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan seperti tinggi badan min 153 cm. (4) Terbatasnya usia bagi pelamar max 23 tahun. (5) Banyaknya pelamar yang tidak memiliki E-KTP *electric*. (6) Banyaknya calon karyawan yang gagal saat *Psikologis Test, Interview*, dan *Medical*. (7) Kurang promosinya perekrutan calon karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah sebagai berikut : (1) Bagaimana pengaruh proses rekrutmen secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. (2) Bagaimana pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. (3) Bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam

Berdasarkan perumusan masalah di atas, 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 seberapa besar pengaruh proses rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. (3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

KAJIAN PUSTAKA

Proses Rekrutmen

Menurut Kasmir (2016: 93) menyatakan bahwa proses rekrutmen adalah penarikan karyawan yang dilakukan perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara yang lazim digunakan. Tujuannya tidak lain agar tenaga kerja yang melamar jumlahnya memenuhi harapan seperti yang diinginkan, termasuk kualifikasinya. Yani (2012: 61) menyatakan bahwa Rekrutmen adalah proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Prosesnya dimulai saat kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran mereka diterima. Tugas dari merekrut dibebankan pada departemen personalia, akan tetapi pada beberapa perusahaan besar yang melakukan perekrutan hampir setiap waktu tugas ini kemudian dibebankan pada spesialis yang disebut rekruter. Hanggraeni (2012: 53)

menyatakan bahwa Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu didalam organisasi.

Indikator Proses Rekrutmen Menurut Teguh (2009: 106) indikator proses rekrutmen adalah:

1. Perencanaan rekrutmen
2. Metode rekrutmen
3. Waktu pelaksanaan
4. Sumber-sumber rekrutmen

Seleksi

Menurut Samsudin (2010: 92) menyatakan bahwa pengertian seleksi adalah pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi saat dan yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Yani (2012: 66) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Menurut Sedarmayati (2007: 113) menyatakan bahwa seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Indikator Seleksi Menurut Yuniarsih (2010: 105) indikator seleksi adalah :

1. Kelengkapan administrasi
2. Testing
3. Wawancara
4. Kesehatan (fisik dan mental)

Kinerja

Menurut Patimah (2010: 173) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata *performen* yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2013: 67) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Wirawan (2009: 80) Indikator kinerja karyawan adalah:

1. Hasil Kerja
2. Perilaku Kerja
3. Sifat Pribadi

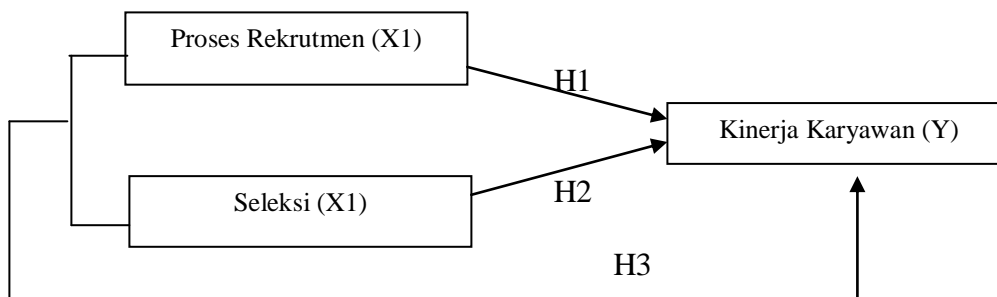
Kerangka Pemikiran

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Yulianti (2009) menyatakan bahwa rekrutmen mempengaruhi secara tidak langsung kinerja setelah proses seleksi. Berdasarkan penelitian Savitri, dkk (2013) diketahui ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Effendi (2014) menyatakan bahwa jika seleksi karyawan dengan baik dan pelatihan yang kontiniu maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penelitian Kamal (2015) menyatakan seleksi pada karyawan ditempatkan pada bagian *security*. Maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
- H2 : Seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.
- H3 : Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2009: 13) metode penelitian yang berdasarkan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas. Sanusi (2011: 15) mengemukakan desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat tertentu sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat.

Variabel Independen dan Dependen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Proses Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2). indikator dari Proses Rekrutmen menurut Teguh (2009: 106) antara lain: Perencanaan rekrutmen, metode rekrutmen, waktu pelaksanaan, dan sumber-sumber rekrutmen. Indikator Seleksi Menurut Yuniarsih (2010: 105) adalah kelengkapan administrasi, testing, wawancara dan kesehatan (fisik dan mental)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Wirawan (2009: 80) dalam penelitian ini: Hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sanusi (2011: 88) populasi adalah sekumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti, dimana dalam penelitian ini populasinya adalah 133 orang karyawan departemen CSNQ (*customer satisfaction and quality*) PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB). Menurut Sanusi (2011: 88) sampel adalah cara meneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan secara purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2010: 80) teknik pengambilan purposive sampling adalah metode penetapan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Proses Pengambilan sampel menggunakan Non-Probabilitas sampling yaitu tidak memperhatikan unsur peluang (Sanusi, 2011: 89). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini digunakan dalam penelitian purposive sampling. Menurut (Sugiyono, 2010: 80) teknik pengambilan purposive sampling adalah metode penetapan sampel dengan memilih beberapa sampel tertentu yang dinilai sesuai dengan tujuan atau masalah penelitian dalam sebuah populasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011: 134).

Rumusan persamaan regresi berganda dalam penelitian ini mengandung dua predicator ataupun variabel bebas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Proses Rekrutmen

Dari hasil spss di peroleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan X₁(Budaya Organisasi) dari seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,3 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Seleksi

Dari hasil spss di peroleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan X₂ (Stres Kerja) seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,3 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Dari hasil spss di peroleh nilai hasil uji validitas untuk item pernyataan Y (Kinerja Karyawan) seluruh hasil diatas semua item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel 0,3 maka item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Proses Rekrutmen

Dari hasil spss diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,948 untuk variabel Budaya Organisasi, nilai yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai *cronbach's alpha* 0,60 maka variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel.

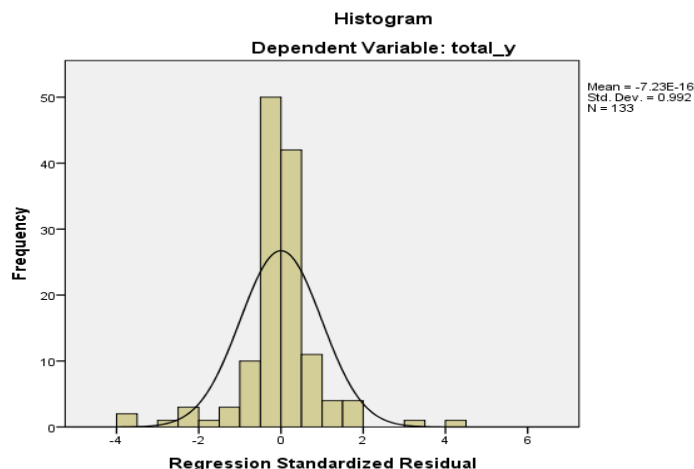
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Seleksi

Dari hasil spss diperoleh nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,944 untuk variabel minat beli, nilai yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai *cronbach's alpha* 0,60 maka variabel Stres kerja dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil spss diperoleh nilai *cronbach,s alpha* sebesar 0,939 untuk variabel minat beli, nilai yang diperoleh lebih besar (>) dari nilai *cronbach,s alpha* 0,6. Maka variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dapat ditampilkan dengan grafik histogram seperti yang terdapat pada Gambar diatas. Dari histogram diatas terlihat bahwa data menyebar dari kiri ke kanan, dan berbentuk seperti lonceng. maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Proses Rekrutmen	.917	1.001
	Seleksi	.917	1.001

a. Dependent Variable: total Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil penelitian yang diolah 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel < 10 yaitu 1,001 pada variabel Proses Rekrutmen dan Seleksi serta nilai *tolerance* pada masing-masing variabel > 0,1 yaitu 0,917 pada variabel Proses Rekrutmen dan Seleksi, sehingga dikatakan bahwa data tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 3. Koefisien Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.599E-015	1.023		.000	1.000
Total_X1	.000	.038	.000	.000	1.000
Total_x2	.000	.035	.000	.000	1.000

Sumber : Hasil penelitian yang diolah 2017

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *Park Gleyser* menghasilkan nilai signifikansi pada kesua variabel independen yaitu Roses Rekrutmen sebesar 1,000 > 0,05 dan variabel Seleksi sebesar 1,000 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas (terjadi homoskedastisitas).

**Uji Pengaruh
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

$$Y = 0,785 + 0,082X_1 - 0,709X_2 + \varepsilon$$

1. Konstanta sebesar 0,785; jika Proses Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) nilainya sebesar 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 0,785.
2. Koefisien regresi variabel Proses Rekrutmen (X1) sebesar 0,082; jika Proses rekrutmen mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0,082 atau 8,2 % dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara proses rekrutmen dengan kinerja karyawan, semakin naik proses rekrutmen maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Seleksi (X2) sebesar 0,709; jika seleksi mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan 0,709 atau 70,9 % dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara seleksi dengan kinerja karyawan, semakin naik maka semakin naik kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas) (Wibowo, 2012). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.786	2,083

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam koefisien dterminasi, nilai R sebesar 0,888 menunjukkan kolerasi ganda (proses rekrutmen dan seleksi) terhadap kinerja karyawan. Angka kolerasi positif menunjukan bahwa hubungan antar ketiga variabel adalah searah. Nilai R *Square* sebesar 0,789 dikalikan dengan 100% sehingga menghasilkan besaran 78,9 %. Hal ini membuktikan bahwa, proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan 78,9%, sedangkan persentase sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis
Hasil Uji t**

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Uji T

Coefficients^a			
Model	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}
1 (Constant)	.767	.444	1,978
Proses Rekrutmen	2.133	0.035	
Seleksi	20.385	0.000	

a. Dependent Variable: total Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, variabel Proses rekrutmen (X1) memiliki t_{hitung} 2,133 > t_{tabel} 1.978 dan Sig. juga 0.035 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel seleksi (X2) memiliki nilai t_{hitung} 20,385 > t_{tabel} 1,978 dan nilai Sig. menunjukkan Seleksi 0.000 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F

Coefficients^a			
Model	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}
1 (Constant)	242.734	0.000 ^b	3.07
Residual			
Total			

a. Dependent Variable: total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F untuk hasil uji regresi menunjukkan nilai 242,734 dimana nilai F_{hitung} 242,734 > F_{tabel} 3,07 dan Sig. juga 0.000 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dapat diartikan bahwa proses rekrutmen dan seleki berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diketahui beberapa hasil sebagai berikut:

1. Variabel Proses rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} 2,133 > t_{tabel} 1,978 dan nilai Sig. juga 0,035 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

- pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Berdasarkan penelitian Yulianti (2009) menyatakan bahwa rekrutmen mempengaruhi secara tidak langsung kinerja setelah proses seleksi. Berdasarkan penelitian Savitri, dkk (2013) diketahui ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel Seleksi (X2) memiliki $t_{hitung} 20,385 > 1,978 t_{tabel}$ nilai dan nilai Sig. menunjukkan $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam. Berdasarkan penelitian Effendi (2014) menyatakan bahwa jika seleksi karyawan dengan baik dan pelatihan yang kontiniu maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan penelitian Kamal (2015) menyatakan seleksi pada karyawan ditempatkan pada bagian *security*.
 3. Berdasarkan tabel uji F, dapat dilihat bahwa nilai F untuk hasil uji regresi menunjukkan nilai 242,734 dimana nilai $F_{hitung} 242,734 > t_{tabel} 3,07$ dan Sig. juga $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara bersama-sama antara variabel proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis penelitian diterima atau terbukti. Menurut Yani (2012: 61) menyatakan bahwa Rekrutmen adalah proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Yani (2012: 66) menyatakan bahwa seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Menurut Patimah (2010: 173) menyatakan kinerja merupakan terjemahan dari kata *performen* yang berarti kemauan dan kemampuan melakukan sesuatu pekerjaan.

KESIMPULAN

Dari uraian penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang peneliti lakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Proses Rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan besarnya nilai $t_{hitung} 2.133 > t_{tabel} 1,978$ dan Sig. juga $0.035 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Seleksi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan besarnya nilai $t_{hitung} 20.385 > t_{tabel} 1,978$ dan Sig. menunjukkan $0,000 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk pengaruh secara simultan, dapat dibuktikan dengan Proses rekrutmen (X1) dan Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan besarnya nilai $F_{hitung} 242.734 > F_{tabel} 3,07$ dan Sig juga $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, atau dapat diartikan bahwa Proses rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama- sama terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Raya 4.
- Kamal. Fahmi. (2015). Tinjauan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan (Studi Kasus Pada PT Berkah Makmur Jakarta), 2: 2355-02.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara. Prabu. Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Patimah. Siti. (2015). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung, 3: 2338-86.
- Sambudin. Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salembang Empat.
- Savitri. Nurjannah. dan Paulus. Petra. (2013). Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kinerja (Studi kasus di PT. SIIX Electrics Indonesia), 1: 2301-72.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Adatama.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung.: Ketiga Belas. Alfabeta.
- Teguh, Ambar (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salembang Empat.
- Yani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yuniarsih. Tjutju. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.