

SKRIPSI

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT

ANDI TRISANDI CHAIRUL



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2014

SKRIPSI

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh
ANDI TRISANDI CHAIRUL
A21109331



kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2014

SKRIPSI

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT

Di susun dan di ajukan oleh:

ANDI TRISANDI CHAIRUL

A21109331

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 23 November 2013

Pembimbing I

Acc y/ [Signature] 27/11/13

Dr. Hj. Jumidah Maming, SE., M.Si

NIP. 196604011991032001

Pembimbing II

Acc Ke Pemb. I
[Signature]

Fahrina Mustafa, SE., M.Si

NIP. 197409022008122001

Ketua Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin

[Signature]
Dr. Muh. Yunus Amar, MT

NIP. 196204301988101001




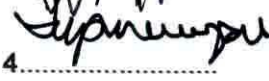

SKRIPSI

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI DAN SULAWESI BARAT

disusun dan diajukan oleh
ANDI TRISANDI CHAIRUL
A211 09 371

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **5 Februari 2014** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Hj. Djumidah Maming, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Fahrina Mustafa, SE., M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Hj. Mahlia Muis, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si	Anggota	4. 
5.	Dr. Wahda, SE., M.Pd., M.Si	Anggota	5. 

**Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanudin**


Dr. Muh. Yunus Amar, S.E., M.T.
NIP 196204301988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Andi Trisandi Chairul

NIM : A21109331

Jurusan/Program Studi : Manajemen/Strata Satu(S1)

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT

Adalah karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau penulisan yang pernah ditulis oleh orang lain. Kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata didalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 23 november 2013

Yang membuat pernyataan,



Andi Trisandi Chairul

ABSTRAK

Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, Makassar

Andi Trisandi Chairul
Jumidah Maming
Fahrina Mustafa

Peneliti membahas mengenai apakah kinerja karyawan ini di pengaruhi antara proses rekrutmen dan seleksi atau tidak saling berkaitan. Disamping itu apakah proses rekrutmen saling berkaitan dengan proses seleksi. Pada kesempatan ini peneliti meneliti di PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, Makassar yang alamat kantornya di Jl. Dr. Sam Ratulangi No.16 Makassar.

Tujuan peneliti ini sebagai berikut 1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat, 2. Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat.

Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 19) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda, uji t dan uji F.

Setelah di analisis maka PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang mengenai proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan ternyata menghasilkan positif atas proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang saya dapat, Variabel pertama yaitu proses proses rekrutmen yang sangat berperan dalam kinerja karyawan. ada juga seleksi dan indikator-indikator lainnya yang berperan dalam kinerja karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, MSDM bermutu

ABSTRACT

The effect of the recruitment and selection process toward the employees' performance in PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, Makassar

Andi Trisandi Chairul
Jumidah Maming
Fahrina Mustafa

This research explains whether the employees' performance is influenced by the recruitment and selection process or they are not related to each other. Beside that, is the process of recruitment related to the selection process. This research was conducted in PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, Makassar, which is located at Jl. Dr. Sam Ratulangi No.16 Makassar.

The aims of this research are: 1. To explain the influence of recruitment and selection process toward the employees' performance in PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat, 2. To show which factors that influence the employees' performance in PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat more dominantly.

In this thesis, the researcher uses the descriptive method, statistic descriptive method by using the computerization process (SPSS Computer Program 19 version) and the formula used by the researcher is doubled regression analysis, they are t and F test.

After analyzing the data, the influence of recruitment and selection process toward the employees' performance in PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat is *positive*.

From this research, the researcher found that the first variable which is the recruitment processes take a very important role toward the employees' performance. Beside that, the researcher also found that the selection process and other indicators take role toward the employees' performance.

Key Words : Recruitment, Selection, Managementt Human Resouce
to great

PRAKATA

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Tidak lupa Salam dan sholawat tetap tercurah kepada Rasulullah sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beriman.

Peneliti membuat skripsi ini karena bagian dari tugas akhir di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Penulis membuat skripsi ini dengan hati hati kiranya para dosen dapat memahaminya. Adapun judul skripsi ini adalah:

“PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT”

Skripsi ini tidak serta merta jadi begitu saja tanpa ada rasa tanggung jawab atas tugas akhir ini dan dorongan/motivasi dari berbagai kalangan yang sangat mempengaruhi semangat saya dalam mengerjakan skripsi. Maka dari itu perkenalkan lah saya untuk berterima kasih kepada mereka:

1. Kedua orang tua saya yaitu bapak Ir.H.Chairul Tallu Rahim,MP dan ibu saya Ir. Masumber Daly yang senangtiasa memberikan semangat dan saran untuk skripsi ini. Dengan bantuan Allah melalui kedua orang tua saya maka saya tidak menyalahgunakan waktu dan kesempatan ini.
2. Dr. Hj. Jumidah Maming,SE.,M.Si selaku pembimbing pertama saya. Saya sangat berterima kasih atas bantuannya yg tidak mempersulit saya. Dan saya bersama kedua orang tua saya sangat turut duka cita

kepada ibu jumidah semoga di beri ketabahan. Maafkan saya bila ada yang salah.

3. Fahrina Mustafa, SE.,M.Si selaku pembimbing kedua saya. Sangat berterimah kasih ibu yang menjadi PA saya dan sekarang menjadi pembimbing skripsi saya. Maaf kan saya bila selalu datang malam hari.
4. Terima kasih kepada Prof.Mahlia, pak Idrus Taba dan Ibu wahda yang telah menjadi penguji saya.
5. Terimah kasih dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Terima kasih kepada jajaran dan staf Akademik terutama Ibu Sari Wulan, Pak Ichal, Pak Nur, Pak Budi, Pak Safar yang selalu berperan aktif dalam membantu mahasiswa.
7. Terima kasih kepada staf dan jajaran PT.Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat terutama pada pegawai-pegawai cantiknya yang membantu saya dan Wakil Cabang II Bank SulSelBar makassar
8. Terima kasih kepada kakak ku Maya Dalariani dan Andi Makkawaru.
9. Terimah kasih kepada teman teman 09 ekonomi yang selalu nongkrong di Lobe.
10. Terima kasih kepada Iqra Wardanhi dan sekeluarga yang bagaiakan punya keluarga baru. Terima kasih mamanya iqra yang selalu membuatkan makanan bila saya kelaparan.
11. Buat asep maulana jangan galau trus.
12. Sangat berterima kasih kepada mashitya(Mita alumni FKM09) yang membantu saya.

13. Sangat berterima kasih kepada dahlia.,SE (FE-09) yang membantu dalam injury time.

14. Saya sangat berterima kasih sekali kepada Muhammad Fiqra.,SE yang dari awal hingga akhir setia membantu saya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan akhir ini belum lah sempurna dan mungkin masih adanya kekeliruan, tapi penulis berusaha semaksimal membuat tugas ini. Mungkin hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu. Maka dari itu penulis sangat meminta maaf atas kesalahan dan kekurangan yang terdapat dalam tugas ini.

Semoga Allah membalas semua kebaikan-kebaikan setiap orang lakukan. Dengan adanya ini semoga dapat bermanfaat bagi perusahaan dan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Akhir kata assalamualikum.

Makassar, 23 November 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR SKEMA	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
E. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1 Pengertian Manajemen	7
2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Pengertian Rekrutmen	11
1. Pengertian Rekrutmen	11
2. Sikap Dalam Rekrutmen	12
3. Proses Rekrutmen	13

4. Penentuan Dasar Rekrutmen.....	15
5. Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen	15
C. Pengertian Seleksi.....	17
1. Kriteria dan Tehnik Seleksi	17
2. Prinsip Proses Seleksi	18
3. Dasar Seleksi	19
4. Penetapan Jumlah Pegawai	19
5. Cara Seleksi	20
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Seleksi	21
7. Kendala-Kendala Seleksi	21
8. Tujuan Seleksi	21
D . Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja karyawan.....	22
E. Kerangka Pikir	24
F. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Lokasi Penelitian.....	26
B. Jenis dan Sumber Data	26
1. Jenis Data.....	26
2. Sumber Data	26
C. Metode Pengumpulan Data	27
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Metode Analisis	29
F. Definisi Variabel	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Deskripsi Data	
B. Analisis Karakteristik Responden.....	36

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
2. Karakteristik responden berdasarkan umur.....	37
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	38
C. Penentuan Range	39
D. Deskripsi Rekrutmen dan Seleksi dan Perhitungan Skor Variabel (X)	40
1. Deskripsi Variabel Rekrutmen (X1).....	40
2. Deskripsi Variabel Seleksi (X2).....	40
E. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan Dan perhitungan skor variabel Dependen	42
F. Hasil Penelitian	43
1. Pengukuran Instrumen Penelitian	
2. Uji Reliabilitas	43
3. Uji Validitas.....	44
G. Uji Hipotesis	46
1. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	46
2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	47
3. Uji Signifikansi Serempak/Simultan (Uji F).....	48
4. Uji Parsial (Uji t)	48
H. Pembahasan Hasil Penelitian	50
I. Implikasi Manajerial.....	51
BAB V PENUTUP	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran-saran	53

1.	Saran Untuk Perusahaan	54
2.	Saran Untuk Penelitian Mendatang	54
C.	Keterbatasan Penelitian.....	54

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin..... 36
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Menurut Umur 37
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 38
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja 39
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Proses RekrutmenV1..... 40
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Proses Rekrutmen V2..... 41
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan..... 42
Tabel 4.8	Uji Reabilitas Rekrutmen (VariabelX1)..... 43
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas Variabel Seleksi (X2) 44
Tabel 4.10	Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (VariabelY) 44
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas 45
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Sederhana..... 46
Tabel 4.13	Uji Determinasi (R ²) 47
Tabel 4.14	Uji F (Signifikan) 48
Tabel 4.15	Uji T (Parsial)..... 49

DAFTAR SKEMA

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Manajemen	7
Gambar 2.2 Proses Rekrutmen	13
Gambar 2.3 Kerangka Pikir.....	23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (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.

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.

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, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the Right Man on The Right Place”*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. 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. 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.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat. merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan pengelolaan keuangan masyarakat, dimana Bank sulselbar merupakan salah satu bank dalam negeri yang termasuk dalam pengelolaan BUMN. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Bank Pembangunan Daerah, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Bank Pembangunan Daerah. Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan Di kanca Nasional di bidang perbankan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Proses rekrutmen di selenggarakan oleh Grup Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam perusahaan Bank Sulselbar. Grup SDM 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, Grup SDM Bank Sulselbar bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM secara komprehensif meliputi rekrutmen, pengembangan kompetensi, manajemen karir, dan peningkatan kesejahteraan.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. 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 tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai 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. Bank Pembangunan daerah Sulawesi selatan dan barat. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. 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 PT. Bank Pembangunan Daerah SulSelBar tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka Bank SulSelBar juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Bank Pembangunan Daerah SulSelBar memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

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 PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Barat

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat.

2. Diantara proses rekrutmen dan seleksi yang manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat..

C. Tujuan Penelitian

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 dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat..
2. Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan Dan Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem 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.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan:

Bab I **Pendahuluan**, terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II **Tinjauan Pustaka**, terdiri atas teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia, pengertian rekrutmen, pengertian rekrutmen, sikap dalam rekrutmen, proses rekrutmen, penentuan dasar rekrutmen, penentuan sumber-sumber rekrutmen, pengertian seleksi, kriteria dan teknik seleksi, prinsip proses seleksi, dasar seleksi, penetapan jumlah pegawai, cara seleksi, faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi, kendala-kendala seleksi, tujuan seleksi, kinerja, pengertian kinerja karyawan, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian kinerja, proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, kerangka pikir, hipotesis.

Bab III **Metodologi Penelitian**, menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis.

Bab IV **hasil penelitian dan pembahasan** yang berisikan analisis deskriptif data, analisis pengujian hipotesis, serta pengujian instrument penelitian, hasil penelitian, aplikasi manejerial

Bab V **Penutup** yang berisikan kesimpulan dan saran saran yang dianggap perlu dalam pembahasan skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen dan manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai 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.

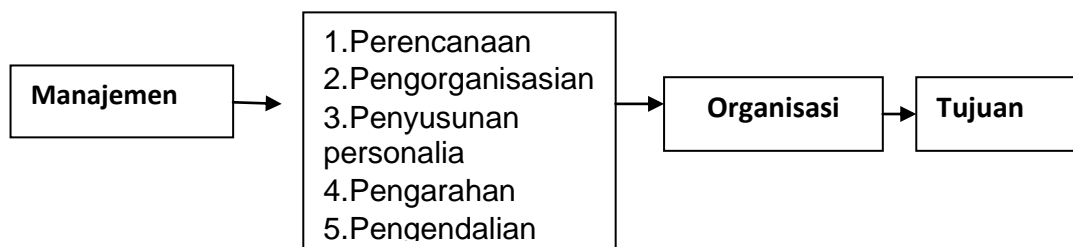
Menurut Hasibuan (2008), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya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

Sedangkan menurut Samsudin (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*). Suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan 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, penggerakan, 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 2.1 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, pengarahannya dan pengendalian.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi,

kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumberdaya manusia bukan materil atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Lalu apa definisi sumberdaya manusia? Manajemen sumberdaya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di "*manage*" adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumberdaya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas.

Rachmawati (2008 : 3) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembang-an, pemberian kompensasi, pengintegrasian,

pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 1) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi “.

Hal senada dikemukakan pula oleh Rivai (2009 : 1) bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Sofyandi (2008 : 6) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*”. Dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Selanjutnya menurut Mondy (2008 : 4) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap

tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi.

Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga bisa negatif.

B. Rekrutmen

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.

Rekrutmen 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 atau dari dalam (*internal*) 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 akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik 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. Sikap Dalam Rekrutmen

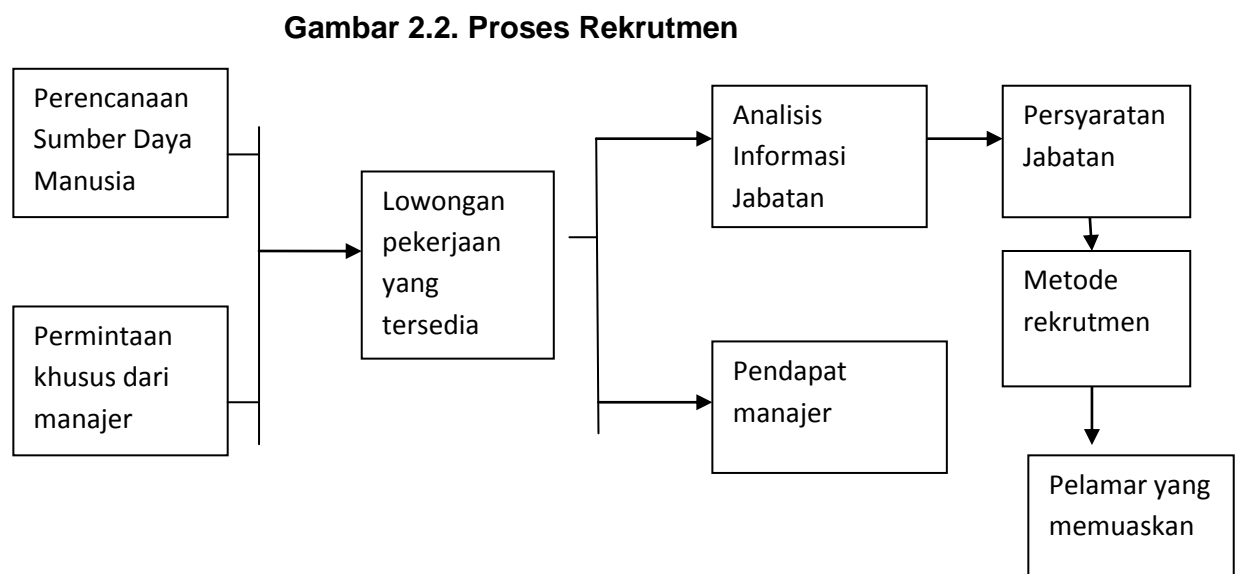
Nawawi (2008) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
4. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada, dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

3. Proses Rekrutmen

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



Sumber : Handoko (2008),

Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah populer diantaranya *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, dan *Job Classification*. Uraianya 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 dipekerjakan.

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 (Moekijat :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).

4. Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Hasibuan (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 dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

5. 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 eksternal perusahaan.

a. Sumber Internal

Sumber internal menurut Hasibuan (2008) adalah 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 vertical (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. Pembatasan 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*).

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

2. Perbantuan pekerja (*Departing Employees*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

b. Sumber Eksternal

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

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

6. Nepotisme atau *leasing*
7. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa.
8. Sumber-sumber lainnya.

C. Pengertian Seleksi

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 Teguh (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. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

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

1. Kriteria dan Teknik Seleksi

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik 4. Kepribadian

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan.

Adapun beberapa teknik seleksi antara lain :

1. Interview
2. Tes psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan referensi
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes penerimaan

6. Tes psikologi
7. Tes kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung
9. Memutuskan diterima atau ditolak

2. Prinsip Proses Seleksi

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yaitu :

1. Perilaku dimasa lalu yang merupakan *predictor* terbaik atas perilaku di masa yang akan datang.
2. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik.

3. Dasar Seleksi

Dasar seleksi merupakan penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2008) dasar-dasar tersebut antara lain :

1. Kebijakan perburuhan atau tenaga kerja oleh pemerintah
2. Jabatan
3. Ekonomi rasional
4. Etika sosial

4. Penetapan Jumlah Pegawai

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa penetapan jumlah pegawai yang baik harus diperhitungkan dengan cermat agar karyawan yang diterima tepat dan sesuai dengan volume pekerjaan. Untuk menentukan jumlah pegawai tersebut, dapat dilakukan dengan metode ilmiah dan metode non ilmiah.

1. Metode ilmiah

Jumlah karyawan yang akan diterima benar-benar melalui perhitungan analisis beban kerja standar serta prestasi kerja.

2. Metode non ilmiah

Jumlah karyawan yang akan diterima hanya didasarkan atas perkiraan saja bukan dari standar volume kerja dan beban kerja.

5. Cara Seleksi

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dewasa ini dikenal dengan dua cara yaitu :

1. Non ilmiah

Non ilmiah Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan. Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal seperti :

- a. Surat lamaran bermaterai atau tidak
- b. Ijazah sekolah dan daftar nilainya
- c. Surat keterangan kerja dan pengalaman
- d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya

- e. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan
- f. Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- g. Keturunan dari pelamar
- h. Tulisan tangan pelamar

2. Ilmiah

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

- a. Metode kerja yang sistematis
- b. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan
- c. Berorientasi kepada prestasi kerja
- d. Berpedoman pada undang-undang perburuhan
- e. Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya

6. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi

Simamora (2004) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan

5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

7. Kendala-Kendala Seleksi

Pelaksanaan seleksi selalu memiliki kendala walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang memiliki pikiran, dinamika, dan harga diri. Kendala-kendala tersebut antara lain :

1. Tolak ukur
2. Penyeleksi
3. Pelamar

8. Tujuan Seleksi

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

1. Karyawan yang memiliki potensi
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
4. Karyawan yang terampil
5. Karyawan yang kreatif dan dinamis
6. Karyawan yang loyal
7. Mengurangi *turnover* karyawan
8. Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi
9. Karyawan yang dapat bekerja sama di dalam perusahaan

10. Karyawan yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang.

D. Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh Devianti, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) KANTOR PUSAT.

Dalam Penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji yaitu hipotesis pertama menguji apakah proses rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan, hipotesis kedua menguji apakah proses seleksi mempengaruhi kinerja karyawan, hipotesis ketiga menguji apakah proses rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian kedua sebagaimana dilakukan oleh Fitri Yunila Sari yang meneliti mengenai Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya. Pengujian data dilakukan dengan kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik seperti uji validitas dan realibilitas dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 12,0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,590. Untuk regresi berganda menggunakan

Adjusted R Square yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0,560 yang berarti 56% variasi variabel terikat (Kinerja Karyawan outsourcing) mampu dijelaskan oleh variabel independen (proses seleksi dan penempatan) dan 44% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji Fhitung sebesar 19,449 dan Ftabel sebesar 3,39 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,449 > 3,39$) pada $\alpha = 5\%$ dapat diimpulkan bahwa variabel proses seleksi dan penempatan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut. Pada uji-t, Variabel proses seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing.

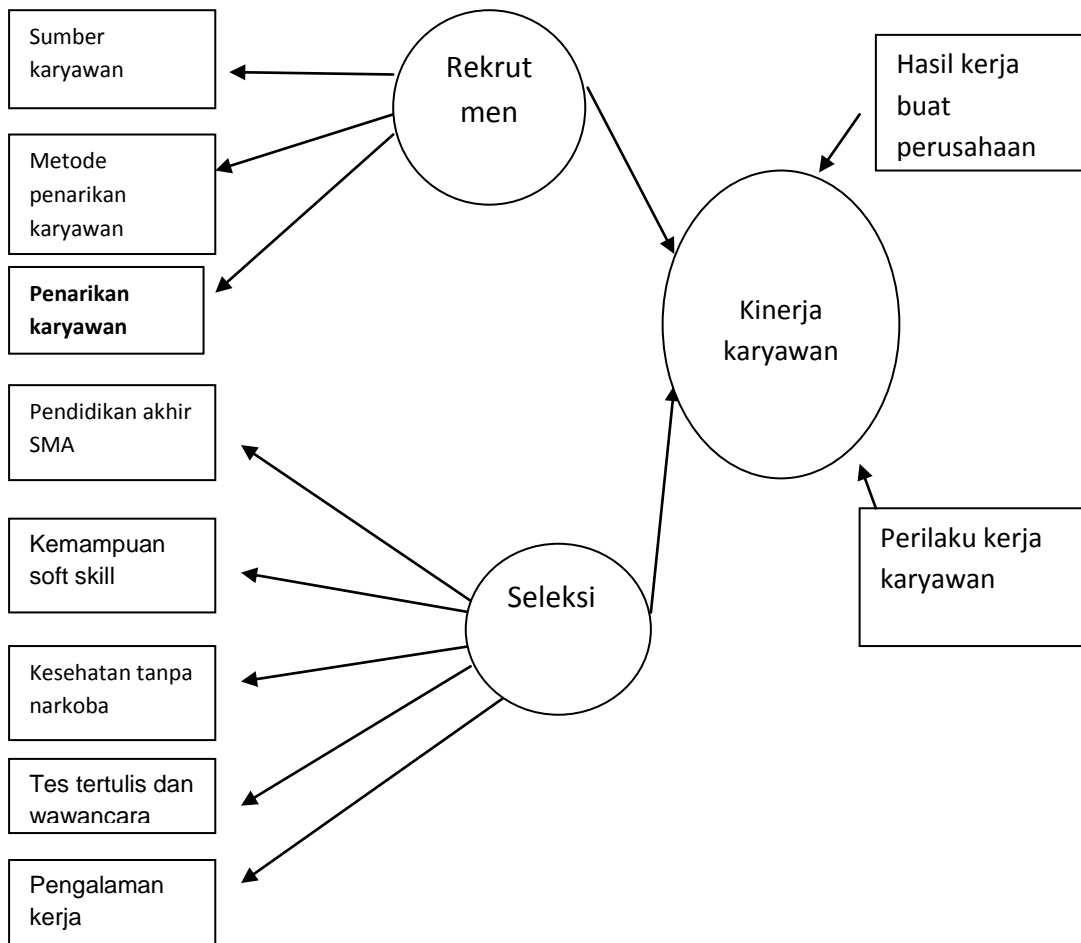
Ketiga, keterkaitan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagaimana dilakukan oleh Andhika Ery, Dimana penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh perekrutan terhadap permasalahan pada penelitian ini adalah "Apakah perekrutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?" Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Populasi sasaran adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan yang jumlahnya 60 orang. Data dikumpulkan melalui daftar pertanyaan menggunakan perangkat lunak SPSS 13.0 dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses seleksi karyawan (X3), dimana variabel proses seleksi karyawan mempunyai koefisien regresi yang paling

besar yaitu 5,031 dan R-Square sebesar 0,445 berarti pengaruh analisis pekerjaan, metode penarikan karyawan dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 44,5%. Sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah pemberian perumahan bagi karyawan.

E. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.3 berikut :

Gambar 2.3 Kerangka Pikir



Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat
2. Diduga proses rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat yang merupakan BUMN pengelola jasa keuangan dan simpan pinjam yang berlokasi di jalan Dr. Sam Ratulangi No.16 Makassar

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang bukan merupakan bilangan, tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan, atau gambaran dari kualitas objek yang diteliti.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

C. Metode Pengumpulan Data

pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh
- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

D. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan dari PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Barat sebagai populasi. Kantor pusat di jln. Ratulangi mempunyai 189 pegawai. Metode Slovin, Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003 : 146) sebagai berikut :

Dimana :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan BARat.

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance) yang masih dapat dirolerir atau diinginkan, jika taraf keyakinan (kepercayaan) hanya 90% (taraf signifikansi 0,10)

Penjelasan:

Perusahaan memiliki 189 karyawan, akan dilakukan survei dengan mengambil sampel. sampel yang dibutuhkan dengan batas toleransi kesalahan 10%.

Dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1 + Ne^2) = 189 / (1 + 189 \times 0.10 \times 0.10) = 189 / 2,89 = (63,39). \text{jadi}$$

populasi yang di butuhkan 65 kuesioner. Referensi: Sevilla, Consuelo G. et. al (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City.

E. Metode Analisis

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

1. Analisis Deskriptif kualitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009 : 277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja karyawan

X1 = Variabel independen, yaitu Proses Rekrutmen

X2 = Variabel independen, yaitu Proses Seleksi

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 sama dengan nol

b1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X1 dengan menganggap X2 konstan.

b2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X2 dengan menganggap X1 konstan

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya

jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Pengujian hipotesis (Uji F dan T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probabilitas sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

5. Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009 : 132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

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

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Ragu-ragu diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner)

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* > 0,60.

2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

F. Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2009 : 281) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional variable tersebut adalah :

1. Proses 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, 2001:112).

Adapun indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen ini antara lain :

- a. Dasar sumber penarikan karyawan
- b. Sumber Karyawan
- c. Metode Penarikan Karyawan

2. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora, 2004:202).

Untuk variabel proses seleksi ini digunakan indikator-indikator antara lain :

- a. Pendidikan
 - b. Referensi
 - c. Pengalaman
 - d. Kemampuan dalam menggunakan bahasa Inggris
 - e. Kesehatan
 - f. Tes tertulis
 - g. Tes wawancara
3. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008 : 67).

Untuk variabel terikat yaitu kinerja, digunakan variabel indikator yang antara lain :

- a. Hasil Kerja
- b. Perilaku Kerja
- c. Sifat Pribadi

Selanjutnya, variabel-variabel indikator inilah yang kemudian dikembangkan oleh penulis menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisioner penelitian. Lebih jelas mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat secara ringkas dalam tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Ringkasan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Proses Rekrutmen (X_1)	Proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar sumber penarikan karyawan 2. Sumber Karyawan 3. Metode penarikan karyawan
Proses Seleksi (X_2)	Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan akhir SMA 2. Pengalaman 3. Kemampuan soft skill. 4. Kesehatan tanpa narkoba. 5. Tes tertulis Tes wawancara
Kinerja (Y)	Hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja buat perusahaan 2. Perilaku kerja karyawan. 3. Sifat pribadi karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

B. Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja seorang karyawan pada PT Bank SulSelBar Makassar. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 63 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan, salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent
valid	Laki-Laki	39	61,9
	Perempuan	24	38,1
	Total	63	100

Sumber : Diolah melalui SPSS V.17 (2013)

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah responden terbesar adalah berjenis kelamin perempuan yakni 24 responden atau sebesar 38,1% dan responden berjenis kelamin laki-laki yakni 39 orang atau sebesar 61,9%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai/karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah SulSelBar makassar didominasi oleh Laki-Laki.

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur		Frequency	Percent
valid	21-30 Tahun	14	22,2
	31-40 Tahun	21	33,3
	41-50 Tahun	23	36,5
	di atas 50 Tahun	5	7,9
	Total	63	100

Sumber : Diolah melalui SPSS V.17(2013)

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan umur, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang

berumur antara 21-30 tahun yakni sebanyak 14 orang atau sebesar 22,2%. Dan berumur 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 33,3 % dan yang berumur antara 41-50 tahun terdapat 5 orang atau 7,9% hal ini menunjukkan bahwa untuk usia 41-50 tahun cenderung memiliki tingkat pengalaman yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lainnya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden menurut Tingkat Pendidikan dapat disajikan melalui tabel 4.3 dibawah yaitu :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan	
		Frequency	Percent
valid	SMA	2	3,2
	Akademi(D3)	10	15,9
	S1	44	69,8
	Pascasarjana	7	11,1
	Total	63	100

^Sumber : Diolah melalui SPSS V.17 (2013)

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3 diatas, dari 63 orang responden terdapat 10 orang atau 3,2% yang berpendidikan Diploma, dan terdapat 44 orang atau 69,8% yang berpendidikan S1, dan terdapat 7 orang atau 11,1% yang berpendidikan pasca sarjana dan terdapat 2 orang atau 3,2% yang berpendidikan SMA Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi membuat seseorang dianggap memiliki kemampuan yang lebih. selanjutnya dengan jenjang pendidikan akan memengaruhi kinerja karyawan.

Dimana semakin tinggi pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel

4.4 dibawah yaitu :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

		Pendidikan	
		Frequency	Percent
valid	1-10 Tahun	39	61,9
	11-20 Tahun	13	20,6
	Diatas 20 Tahun	44	17,5
	Total	63	100

Sumber: Data Primer (Kuesioner) Diolah (2013)

Pada Tabel 4.4 diatas dari 39 responden atau sebesar 61,9% telah bekerja selama 1-10 tahun. Kemudian yang bekerja selama selama 11 – 20 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 20,6% dan yang bekerja diatas 20 tahun sebanyak 11 orang, hal ini berpengaruh terhadap masa kerja pada sebuah perusahaan akan memengaruhi tingkat kematangan seseorang dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pada jabatan dengan posisi tertentu cenderung diisi oleh karyawan baru dan mengindikasikan bahwa tingkat perputaran karyawan yang tinggi.

C. Penentuan *Range*

Survey ini menggunakan skala Likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaannya adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 63 orang, maka :

Skor tertinggi : $63 \times 5 = 315$

Skor terendah : $63 \times 1 = 63$

Sehingga *range* untuk hasil *survey*, yaitu = ———

Range skor:

63 – 113 = Sangat rendah

114 – 163 = Rendah

164 – 213 = Cukup

214 – 263 = Tinggi

264 – 313 = Sangat Tinggi

D. Deskripsi Rekrutmen dan Seleksi dan Perhitungan Skor Variabel (X)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga penghitungan skor bagi variabel Rekrutmen dan Seleksi (x), mari kita uraikan sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Rekrutmen (X1)

Diskripsi tanggapan reponden tentang Proses rekrutmen yang telah disebarkan ke setiap responden di Bank SulSelBar. Variasi jawaban responden dapat dilihat dari tabel 4.5

Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Proses Rekrutmen

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		N		TS		STS		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1.	PR ₁	35	55.5	20	31.8	4	6.4	3	4.7	1	1.6	274
2.	PR ₂	15	23.8	45	71.4	3	4.7	-		-		259
3.	PR ₃	22	35	32	50	10	15	-		-		280
4.	PR ₄	20	31.7	37	58.7	4	6.4	1	1.6	1	1.6	262
5.	PR ₅	27	42.8	27	42.8	7	11	2	3.1	-		279
6.	PR ₆	14	22.2	43	68.2	4	6.3	2	3.1			255
7.	PR ₇	30	47.6	27	42.8	5	7.9	1	1.6			275
Rata – rata												269.1

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2013)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel rekrutmen berada pada *range* kelima, yaitu sangat tinggi dengan skor 269.1 yang menyimpulkan bahwa proses rekrutmen memiliki peran positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah SulSelBar.

Berdasarkan data di atas dengan jumlah 30 responden, tanggapan responden mengenai proses rekrutmen dan seleksi calon pelamar PT. Bank Pembangunan Daerah SulSelBar dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi. Responden memberikan jawaban sangat setuju terbanyak, yakni sebesar 63,3 % dan setuju sebesar 36,7%..

Selanjutnya tanggapan responden mengenai pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan surat kabar dan internet, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni sebesar 56,6 % dan tanggapan setuju sebesar 40 %, dan sisanya ragu-ragu.

2. Deskripsi Variabel Seleksi (X2)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Seleksi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Seleksi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Proses Rekrutmen

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		N		TS		STS		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1.	PR ₁	37	58.7	21	33.3	3	4.8	2	3.2			282
2.	PR ₂	6	9.5	52	82.6	4	6.3			1	1.6	251
3.	PR ₃	12	19	47	74.6	4	6.3					260
4.	PR ₄	20	31.7	34	54	8	12.7			1	1.6	261
5.	PR ₅	17	27	42	66.7	4	6.3					266
6.	PR ₆	20	31.7	37	58.7	6	9.5					266
7.	PR ₇	11	17.5	42	66.7	10	15.8					253
Rata – rata											262.7	

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2013)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel rekrutmen dan seleksi berada pada *range* keempat, yaitu tinggi dengan rata-rata skor 262.7 yang menyimpulkan bahwa proses seleksi memiliki peran positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah SulSelBar. Berdasarkan data di atas dengan jumlah 63 responden, tanggapan responden mengenai Proses seleksi dilakukan melalui tes wawancara. Responden memberikan jawaban sangat setuju terbanyak, yakni sebesar 60% dan setuju sebesar 40%.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai proses seleksi dilakukan melalui tes psikologis, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni sebesar 56,6% dan tanggapan setuju sebesar 40% dan sisanya ragu-ragu.

E. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan Dan perhitungan skor variabel Dependen (Y)

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai Kinerja kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman antara lain kinerja karyawan itu sendiri, tanggung jawab, kerjasama sesama karyawan, kedisiplinan, pengetahuan maupun keterampilan, penanganan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. maka dari 30 karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja karyawan

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		N		TS		STS		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1.	PR ₁	20	31.8	40	63.5	2	3.1	1	1.6			268
2.	PR ₂	12	19	42	66.7	9	14.2					255
3.	PR ₃	17	26.9	27	42.8	18	28.5	1	1.6			249
4.	PR ₄	24	38.1	25	39.7	13	20.6	1	1.6			261
5.	PR ₅	8	12.7	42	66.7	13	20.6					247
6.	PR ₆	12	19	40	63.5	11	17.5					213
7.	PR ₇	18	28.6	37	58.7	8	12.7					262
Rata – rata												250.7

Tabel 4.7 hasil olah data di atas, menyimpulkan bahwa tanggapan responden yaitu karyawan terhadap variabel Kinerja Kerja berada pada *range* keempat yaitu *tinggi* dengan rata-rata skor sebesar 250.7 yang membuktikan bahwa Kinerja karyawan Bank Sulselbar tergolong tinggi .

Berdasarkan dari olah data diatas tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tanggung jawab tinggi dalam penyelesaian pekerjaan, kerjasama sesama karyawan telah memadai, maupun penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, rata-rata responden menjawab

setuju, yakni sebesar 60%. Untuk pertanyaan mengenai pengetahuan dan keterampilan telah memenuhi standar yang diharapkan, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni sebesar 50%

F. Hasil Penelitian

1. Pengukuran Instrumen Penelitian

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.00

Tabel 4.8 Uji Reabilitas Rekrutmen (Variabel X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,636	,638	7

Sumber: diolah melalui SPSS V.16

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X1 di atas, sebelas item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,636 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliable.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas variabel Seleksi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,663	,660	7

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, beberapa item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,663 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel

Tabel 4.10 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,665	,651	7

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y di atas, enam item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,665 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel

3. Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 16.00 terhadap instrumen penelitian diperoleh angka korelasi yang diuraikan pada tabel berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25,1905	5,124	,345	,609
X1.2	25,4603	5,962	.327	.617
X1.3	25,3968	5,856	.210	.648
X1.4	25,4286	4,959	.455	.567
X1.5	25,5714	5,184	,425	.576
X1.6	25,4286	5,797	.380	.605
X1.7	25,2381	2,023	.460	,564
X2.1	24,5714	3,668	.385	.486
X2.2	25,0000	4,774	.335	.521
X2.3	24,9206	3,945	.500	.440
X2.4	24,8413	3,974	.380	.485
X2.5	24,7778	4,692	.372	.531
X2,6	24,7302	5,039	.363	.591
X2,7	25,0635	4,964	.323	.584
Y.1	24,2698	4,845	.185	.565
Y.2	24,4762	4,415	.395	.496
Y.3	24,5397	3,672	.420	.470
Y.4	24,3810	3,756	.460	.450
Y.5	24,5556	4,670	.300	.530
Y.6	24,5238	4,673	.235	.548
Y.7	24,3016	5,085	.115	.591

Dari tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa ada indikator dalam penelitian yang valid dan tidak valid. Berikut adalah indicator indicator yang valid ($>0,30$), berturut-turut yaitu X1.1,X1.2,X1.3,X1.4, X1.5, X1.6,X1,7 X2.1, X2.2,

X2.3 X2.4, X2.5, X2,6, X2,7 Y1,Y2, Y3, Y4, Y5, Y6. Y7 dimana hasil tersebut berdasarkan kolom *Corected Item-Total Correlation*. (dikatakan valid apabila nilainya $>0,30$). Setelah melalui analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, dilakukan pula analisis kualitatif (dengan melihat keterwakilan item pada tingkah laku indikator, proporsi jumlah pada setiap fasenya), dengan meninjau kembali ada beberapa item yang tidak valid tetapi tetap dipertahankan dengan merevisi struktur kalimat, karena dianggap sudah mewakili tingkah laku indikator yang sudah ditentukan.

G. Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja kerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.00 *for Windows*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a			
Variabel	Koefisien Regresi	Sig	T _{hitung}
Proses Rekrutmen	0.255	0.000	4.361
Proses Seleksi	0.439	0.023	2.330
Konstanta	8.084	0.012	2.583
R =0.655		F hitung = 22.562	
R ² = 0.429		Sig = 0.000	

Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS V.17.00 (2013)

Analisis Linear Regresi Berganda

$$Y = 8.084 + 0.255x_1 + 0.439x_2$$

Ket : Y = Kinerja Karyawan

X1 = Proses Rekrutmen

X2 = Proses Seleksi

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 8.084. Angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja Karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila variabel Rekrutmen dan seleksi diabaikan. Artinya ketika kedua variabel diabaikan maka variabel kinerja karyawan bernilai positif
2. . Variabel Rekrutmen memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0.439. Hal ini berarti nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari Variabel Rekrutmen, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan
3. Variabel Proses Seleksi memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0.255. Hal ini berarti nilai Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari Proses seleksi, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan

4. Dari kedua nilai antara variabel Rekrutmen dan Seleksi terdapat perbedaan dimana variabel rekrutmen berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja karyawan dibandingkan dengan Variabel Seleksi

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *R Square*, sebagai berikut:

Tabel 4.13 Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.655 ^a	.429	.410	2,210	1.779

a. Predictors: (Constant), Proses_Seleksi, Proses_Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan kerja karyawan pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,429 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 42,9% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini

3. Uji Signifikansi Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

Tabel 4.14 UJI F (Signifikan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220.389	2	110.194	22.562	.000 ^a
	Residual	293.040	60	4.884		
	Total	513.429	62			

a. Predictors: (Constant), Proses_Seleksi, Proses_Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 22.562 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\text{sig} < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain Rekrutmen dan Seleksi Karyawan secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Rekrutmen dan Seleksi) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja kerja karyawan).

Tabel 4.15 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.084	3.130		2.583	.012
	Proses_Rekrutmen	.439	.101	.487	4.361	.000
	Proses_Seleksi	.255	.110	.523	2.330	.023

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

a. Variabel Rekrutmen (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 4.361 dengan tingkat signifikansi 0,000

Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,000 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Seleksi (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2.330 dengan tingkat signifikansi 0,023

Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,023. Hal ini berarti variabel Seleksi (X2) hanya berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Y).

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja.

dimana pada tabel 4.10 nilai F hitung sebesar 22.562 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$) hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan Hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dilakukan oleh Muammad Aji Nugroho (2012) yang mengatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup kuat dan searah terhadap kinerja kerja karyawan.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) menggunakan program SPSS 17 diatas dapat dilihat pengaruh variabel Rekrutmen lebih besar dibanding dengan variabel seleksi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi antara Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan terdapat Hubungan yang Positif signifikan hal ini mendefinisikan bahwa Ketika diadakan proses rekrutmen maka kinerja kerja karyawan juga ikut meningkat (Hubungan Searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu proses rekrutmen dapat meningkatkan kinerja kerja seorang karyawan. Selanjutnya hasil dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh Kresnani (2010) yang hasil penelitian yang berjudul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) kantor pusat. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan. sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata system rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Bank Pembangunan SulSelBar Makassar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini

mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan Angga (2010) ternyata ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan yang simultan maupun secara parsial. Selanjutnya Fitri Yunita (2010) yang melakukan penelitian mengenai system rekrutmen terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Persero Alih Daya wilayah sombagut dimana menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan outsourcing. Sedangkan Andhika (2011) yang menemukan ada pengaruh yang signifikan antara metode penarikan dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dan selain itu Andhika menemukan bahwa proses seleksi merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar, sehingga dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti ternyata seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin Makassar.

Kemudian dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti, ternyata ada pengaruh signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapatlah dikatakan terbukti.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X_1) dan Seleksi (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y), maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya variabel rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar. Sehingga hipotesis kedua

pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan terbukti dan dapat diterima.

I. IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Barat, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja seorang karyawan. Namun pihak manajemen harus tetap menjaga tren positif ini mengingat proses seleksi sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu pihak manajemen sebaiknya mengoptimalkan upaya-upaya yang telah mereka lakukan dalam proses menyeleksi karyawan. Upaya lain yang dapat dilakukan oleh Pihak Manajemen adalah merumuskan suatu kebijakan baru guna mempermudah pihak seleksi (personalia) dalam menentukan kriteria apa saja yang diperlukan untuk memikat pelamar.

Selanjutnya yaitu Kinerja karyawan. Seseorang karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan akan terlihat bakat yang mereka miliki jika pihak manajemen perusahaan juga pintar dalam menempatkan seorang karyawan tepat pada posisi yang bersinergi dengan kemampuan yang mereka miliki, dengan kata lain *Job Description* harus dioptimalkan, agar tujuan akhir dari suatu perusahaan bisa tercapai. Dengan demikian maka kedepannya proses rekrutmen dan seleksi dapat menjadi suatu jurus ampuh dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Barat dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan Hasil Analisis dan pembahasan sRekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar (0,429) atau 42,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Barat. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
3. Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, variabel Rekrutmen (X1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Barat sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran Untuk Perusahaan

- a. Disarankan agar dalam melakukan proses rekrutmen terkhusus kepada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Barat agar mempertahankan atau lebih mengembangkan apa yang selama ini telah diterapkan agar bisa mempertahankan eksistensinya sebagai salah satu bank pembangunan daerah yang bisa bersaing di dunia perbankan modern seperti sekarang ini.
- b. Disarankan agar perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Barat hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.

B. Saran Untuk Penelitian Mendatang

- a. Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
- b. Menambahkan variabel bebas selain rekrutmen dan seleksi yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan.
- c. Baiknya diteliti selanjutnya saat merekrut biasanya sih pelamar dan HRDnya tidak memenuhi titik tengah, mengapa demikian? apabila pelamar diterima dengan tidak sesuai keinginan apakah dampak kinerjanya?

C. Keterbatasan Penelitian

1. Kurangnya kesungguhan dari beberapa responden dalam menjawab pertanyaan. Hal ini dikarenakan aktivitas beberapa responden yang cukup padat setiap harinya.
2. Responden malas/tidak punya waktu untuk isi kuesioner sehingga mencari yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika Ery, 2011, *Pengaruh perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.*
- Fitri Yunita Sari, 2010, *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut*
- Hasibuan, Melayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revii, cetakan ketujuh, penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, penerbit : BPF, Yogyakarta
- Mathis, Robert, L dan John H Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Muhammad Aji Santoso, 2012, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.*
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Mondy R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, penerbit :Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Randali S. Schuler. (1987). *Personnel and Human Resources Management*. New York University : kelogg Borkvard.
- Riduan dan Akdon, 2007, *Rumus dan Data Dalam Analisis statist*, cetakan kedua, penerbit : Alfabeta, Bandung
- Riduwan, 2009, *Metode dan teknik menyusun tesis*, penerbit : Alfabeta Bandung
- Siagian, Sondang P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi* : dilengkapi dengan metode R&D, Penerbit : alfabeta, Bandung

www.google.com

www.banksulselbar.com

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN
SULAWESI BARAT**

Lampiran : Kuisisioner Penelitian

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada yth,

Bapak/Ibu/sdr(i) Responden

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Andi Trisandi Chairul

Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Hasanuddin Makassar

Nomor Pokok : A211 09 331

Program studi : Manajemen

Alamat : Jl. Sunu Komp. Unhas Barayya Blok IX/22

Pada saat ini seang melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul: "**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SULAWESI SELATAN DAN SULAWESI BARAT**" Berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data dan informasi untuk kebutuhan analisis, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/sdr(i) untuk mengisi kuisisioner. Ata perhatian, dan kerja sama Bapak/ibu/sdr(i) diucapkan terima kasih.

Makassar, 29 Oktober 2013
Hormat saya

Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Saya sangat bermohon atas kerjasamanya bapak/ibu/sdr(i) atas perhatian kuisisioner ini. Kerahasiaan atas jawaban anda itu bagian dari rahasia yang saya simpan. Saya berharap dari pertanyaan dan pernyataan dapat di jawab dengan jujur sehingga memudahkan bagi peneliti.

Bagian A

IDENTITAS RESPONDEN:

1. Nama (boleh tidak diisi) :.....
2. Jenis Kelamin
 - Laki-Laki
 - Perempuan
3. Usia
 - 21-30 tahun
 - 31-40 tahun
 - 41-50 tahun
 - Diatas 50 tahun
4. Pendidikan terakhir
 - SMA
 - Akademi (D3)
 - S1
 - Pasca Sarjana
5. Lama Bekerja di PT.Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Barat
 - 1-10 tahun
 - 11-20 tahun
 - Diatas 20 tahun

VARIABEL INDEPENDEN PROSES SELEKSI

Bagian B

Berikut ini penilaian anda terhadap Penagruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Barat.

Mohon diberi tanda silang (X) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dalam menilai setiap item pertanyaan.

1 = Sangat Tidak Setuju

4 = Setuju

2 = Tidak Setuju

5 = Sangat Setuju

3 = Netral

VARIABEL RESPONDEN PROSES REKRUTMEN						
Item Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Proses Rekrutmen pada PT.Bank SulSelBar sesuai dengan job description					
2	Rekrutmen sesuai dengan kebijakan direksi PT. Bank SulSelBar					
3	Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan surat kabar					
4	Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas					
5	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif					
6	Proses rekrutmen telah meningkat kinerja karyawan					
7	pelaksanaan rekrutmen berlanjut untuk mengisi jabatan karyawan yang lowong					

Item Pertanyaan		Alternativ Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test potensi akademik					
2	metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efisien dan efektif					
3	Proses seleksi dilakukan melalui test psikologi					
4	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test wawancara					
5	Kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan PT.Bank Sulselbar					
6	Proses seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan					
7	Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukannya rekrutmen karyawan					
VARIABEL DEPENDEN KINERJA KARYAWAN						
Item Pertanyaan		Alternativ Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja					
2	Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan					
3	Kerja sama antar karyawan dengan rekan karyawan telah memadai					
4	kedispilinan karyawan telah baik					
5	Pengetahuan dan keterampilan karyawan yang sudah baik					
6	Pengangan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan					

7	Karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan tugas dan pekerjaan					
---	---	--	--	--	--	--

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja
N	Valid	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	39	61,9	61,9	61,9
	Perempuan	24	38,1	38,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 Tahun	14	22,2	22,2	22,2
	31 - 40 Tahun	21	33,3	33,3	55,6
	41 - 50 Tahun	23	36,5	36,5	92,1
	Diatas 50 Tahun	5	7,9	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	3,2	3,2	3,2
	Akademi (D3)	10	15,9	15,9	19,0
	S1	44	69,8	69,8	88,9
	Pascasarjana	7	11,1	11,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10 Tahun	39	61,9	61,9	61,9
	11 - 20 Tahun	13	20,6	20,6	82,5
	Diatas 20 Tahun	11	17,5	17,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

PR1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju	2	3,2	3,2	4,8
	Setuju	26	41,3	41,3	46,0
	Sangat Setuju	34	54,0	54,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PR2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	6,3	6,3	6,3
	Setuju	45	71,4	71,4	77,8
	Sangat Setuju	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PR3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	14,3	14,3	14,3
	Setuju	31	49,2	49,2	63,5
	Sangat Setuju	23	36,5	36,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PR4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	3,2
	Netral	3	4,8	4,8	7,9
	Setuju	38	60,3	60,3	68,3
	Sangat Setuju	20	31,7	31,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PR5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,2	3,2	3,2
	Netral	7	11,1	11,1	14,3
	Setuju	40	63,5	63,5	77,8
	Sangat Setuju	14	22,2	22,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PR6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	1	1,6	1,6	3,2
	Setuju	46	73,0	73,0	76,2
	Sangat Setuju	15	23,8	23,8	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PR7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	5	7,9	7,9	9,5
	Setuju	26	41,3	41,3	50,8
	Sangat Setuju	31	49,2	49,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

PS1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Tidak Setuju	2	3,2	3,2	4,8
	Netral	3	4,8	4,8	9,5
	Setuju	21	33,3	33,3	42,9
	Sangat Setuju	36	57,1	57,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PS2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	4	6,3	6,3	7,9
	Setuju	53	84,1	84,1	92,1
	Sangat Setuju	5	7,9	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PS3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	5	7,9	7,9	9,5
	Setuju	45	71,4	71,4	81,0
	Sangat Setuju	12	19,0	19,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PS4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	7	11,1	11,1	12,7
	Setuju	36	57,1	57,1	69,8
	Sangat Setuju	19	30,2	30,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PS5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	6,3	6,3	6,3
	Setuju	42	66,7	66,7	73,0
	Sangat Setuju	17	27,0	27,0	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PS6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	7,9	7,9	7,9
	Setuju	37	58,7	58,7	66,7
	Sangat Setuju	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

PS7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	11	17,5	17,5	19,0
	Setuju	43	68,3	68,3	87,3
	Sangat Setuju	8	12,7	12,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
N	Valid	63	63	63	63	63	63	63
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	2	3,2	3,2	4,8
	Setuju	41	65,1	65,1	69,8
	Sangat Setuju	19	30,2	30,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	14,3	14,3	14,3
	Setuju	43	68,3	68,3	82,5
	Sangat Setuju	11	17,5	17,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	19	30,2	30,2	31,7
	Setuju	24	38,1	38,1	69,8
	Sangat Setuju	19	30,2	30,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	1,6
	Netral	11	17,5	17,5	19,0
	Setuju	30	47,6	47,6	66,7
	Sangat Setuju	21	33,3	33,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	17,5	17,5	17,5
	Setuju	44	69,8	69,8	87,3
	Sangat Setuju	8	12,7	12,7	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	19,0	19,0	19,0
	Setuju	40	63,5	63,5	82,5
	Sangat Setuju	11	17,5	17,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	7,9	7,9	7,9
	Setuju	40	63,5	63,5	71,4
	Sangat Setuju	18	28,6	28,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Correlations

Correlations

	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7
PR1 Pearson Correlation	1	,343**	-,178	,298*	,347**	,108	,250*
Sig. (2-tailed)	.	,006	,163	,018	,005	,399	,048
N	63	63	63	63	63	63	63
PR2 Pearson Correlation	,343**	1	,173	,004	,208	,182	,097
Sig. (2-tailed)	,006	.	,174	,975	,102	,154	,448
N	63	63	63	63	63	63	63
PR3 Pearson Correlation	-,178	,173	1	,331**	,046	,103	,257*
Sig. (2-tailed)	,163	,174	.	,008	,719	,421	,042
N	63	63	63	63	63	63	63
PR4 Pearson Correlation	,298*	,004	,331**	1	,238	,193	,354**
Sig. (2-tailed)	,018	,975	,008	.	,060	,130	,004
N	63	63	63	63	63	63	63
PR5 Pearson Correlation	,347**	,208	,046	,238	1	,329**	,263*
Sig. (2-tailed)	,005	,102	,719	,060	.	,009	,037
N	63	63	63	63	63	63	63
PR6 Pearson Correlation	,108	,182	,103	,193	,329**	1	,275*
Sig. (2-tailed)	,399	,154	,421	,130	,009	.	,029
N	63	63	63	63	63	63	63
PR7 Pearson Correlation	,250*	,097	,257*	,354**	,263*	,275*	1
Sig. (2-tailed)	,048	,448	,042	,004	,037	,029	.
N	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Correlations

Correlations

		PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7
PS1	Pearson Correlation	1	,265*	,450**	,263*	,161	-,146	,190
	Sig. (2-tailed)	.	,036	,000	,037	,208	,253	,137
	N	63	63	63	63	63	63	63
PS2	Pearson Correlation	,265*	1	,168	,007	,078	,134	,404**
	Sig. (2-tailed)	,036	.	,189	,958	,542	,297	,001
	N	63	63	63	63	63	63	63
PS3	Pearson Correlation	,450**	,168	1	,626**	,238	-,001	-,111
	Sig. (2-tailed)	,000	,189	.	,000	,060	,996	,386
	N	63	63	63	63	63	63	63
PS4	Pearson Correlation	,263*	,007	,626**	1	,247	,100	-,119
	Sig. (2-tailed)	,037	,958	,000	.	,051	,436	,353
	N	63	63	63	63	63	63	63
PS5	Pearson Correlation	,161	,078	,238	,247	1	,185	-,048
	Sig. (2-tailed)	,208	,542	,060	,051	.	,148	,711
	N	63	63	63	63	63	63	63
PS6	Pearson Correlation	-,146	,134	-,001	,100	,185	1	,147
	Sig. (2-tailed)	,253	,297	,996	,436	,148	.	,251
	N	63	63	63	63	63	63	63
PS7	Pearson Correlation	,190	,404**	-,111	-,119	-,048	,147	1
	Sig. (2-tailed)	,137	,001	,386	,353	,711	,251	.
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Correlations

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
KK1	Pearson Correlation	1	,267*	,016	,077	,135	-,079	,235
	Sig. (2-tailed)	.	,034	,902	,551	,291	,536	,064
	N	63	63	63	63	63	63	63
KK2	Pearson Correlation	,267*	1	,279*	,255*	,160	,142	,079
	Sig. (2-tailed)	,034	.	,027	,043	,211	,268	,539
	N	63	63	63	63	63	63	63
KK3	Pearson Correlation	,016	,279*	1	,450**	,210	,289*	-,020
	Sig. (2-tailed)	,902	,027	.	,000	,099	,022	,876
	N	63	63	63	63	63	63	63
KK4	Pearson Correlation	,077	,255*	,450**	1	,248*	,287*	,013
	Sig. (2-tailed)	,551	,043	,000	.	,050	,023	,919
	N	63	63	63	63	63	63	63
KK5	Pearson Correlation	,135	,160	,210	,248*	1	,046	,083
	Sig. (2-tailed)	,291	,211	,099	,050	.	,722	,519
	N	63	63	63	63	63	63	63
KK6	Pearson Correlation	-,079	,142	,289*	,287*	,046	1	-,037
	Sig. (2-tailed)	,536	,268	,022	,023	,722	.	,775
	N	63	63	63	63	63	63	63
KK7	Pearson Correlation	,235	,079	-,020	,013	,083	-,037	1
	Sig. (2-tailed)	,064	,539	,876	,919	,519	,775	.
	N	63	63	63	63	63	63	63

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

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

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

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

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on standardized item	N of Item
663	660	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PR1	4,4286	,79746	63
PR2	4,1587	,51451	63
PR3	4,2222	,68261	63
PR4	4,1905	,73741	63
PR5	4,0476	,68223	63
PR6	4,1905	,53452	63
PR7	4,3810	,70548	63

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	,451	,265	,636	,371	2,402	,018	7

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PR.1	25,1905	5,124	,345	,609
PR.2	25,4603	5,962	.327	.617
PR.3	25,3968	5,856	.210	.648
PR.4	25,4286	4,959	.455	.567
PR.5	25,5714	5,184	,425	.576
PR.6	25,4286	5,797	.380	.605
PR.7	25,2381	2,023	.460	,564

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29,6190	6,949	2,63615	7

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,563	,560	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PS1	4,4127	,85449	63
PS2	3,9841	,45763	63
PS3	4,0635	,64441	63
PS4	4,1429	,73741	63
PS5	4,2063	,54355	63
PS6	4,2540	,59482	63
PS7	3,9206	,60379	63

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	,416	,209	,730	,521	3,487	,030	7

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS1	24,5714	3,668	,376	,316	,486
PS2	25,0000	4,774	,323	,242	,521
PS3	24,9206	3,945	,495	,510	,440
PS4	24,8413	3,974	,378	,422	,485
PS5	24,7778	4,692	,272	,116	,531
PS6	24,7302	5,039	,088	,134	,591
PS7	25,0635	4,964	,112	,251	,584

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28,9841	5,629	2,37250	7

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on standardized item	N of Item
665	651	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	4,2381	,58790	63
KK2	4,0317	,56706	63
KK3	3,9683	,82243	63
KK4	4,1270	,75117	63
KK5	3,9524	,55150	63
KK6	3,9841	,60886	63
KK7	4,2063	,57245	63

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	,416	,304	,676	,372	2,224	,021	7

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Item-Total Statistic

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	24,2698	4,845	.185	.565
Y.2	24,4762	4,415	.395	.496
Y.3	24,5397	3,672	.420	.470
Y.4	24,381	3,756	.460	.450
Y.5	24,5556	4,67	.300	.530
Y.6	24,5238	4,673	.235	.548
Y.7	24,3016	5,085	.115	.591

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28,5079	5,641	2,37509	7

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Proses Seleksi, Proses Rekrutmen	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,655 ^a	,429	,410	2,210

- a. Predictors: (Constant), Proses Seleksi, Proses Rekrutmen

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220,389	2	110,194	22,562	,000 ^a
	Residual	293,040	60	4,884		
	Total	513,429	62			

- a. Predictors: (Constant), Proses Seleksi, Proses Rekrutmen
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,084	3,130		2,583	,012
	Proses Rekrutmen	,439	,101	,487	4,361	,000
	Proses Seleksi	,255	,110	,260	2,330	,023

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan