

ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM JAMINAN KREDIT INDONESIA

NI PUTU RISHNA KUMALA SAPUTRI¹, KASIANI²,
COKORDA GEDE PUTRA YUDISTIRA³, I MADE WIDIANTARA⁴

Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

rishnakumalaa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan, mulai dari bulan Juli hingga Desember 2019. Data yang dikumpulkan melalui metode kuesioner. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif, sedangkan untuk alat penelitiannya menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan bantuan program IBM SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai sig > 0.05 yaitu sebesar 0.450. Seleksi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai sig < 0.05 yaitu 0.41. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel seleksi memiliki nilai beta koefisien tertinggi sebesar 0.513, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Denpasar dengan perolehan koefisien determinasi sebesar 45% dan terdapat selisih sebesar 55% yang di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether the recruitment and selection effect on employee performance both in partially and simultaneously at the Indonesian Credit Guarantee Company Denpasar Branch Office. This research was conducted for 6 months, starting from July to December 2019. The data were collected through a questionnaire method. The number of respondents in this study were 30 employees. The research method that used is quantitative descriptive, while the research tool used descriptive analysis and multiple regression analysis with the help of the IBM SPSS 21 program. The study results showed that the recruitment variable (X1) did not have a significant effect on employee performance because the sig value > 0.05 which is 0.450. Selection (X2) has a significant effect on employee performance where the value of sig < 0.05 which is 0.41. The partial test results showed that the selection variable has the highest beta coefficient of 0.513, so it can be concluded that the selection variable has a dominant influence on employee performance. Simultaneously, the recruitment and selection variables have a positive and significant effect on the performance of employees at the Indonesian General Credit Guarantee Company Denpasar Branch Office with the acquisition of a coefficient of determination in 45% and a difference in 55% which is influenced by factors or other variables that are not present in this study.

Key word: Recruitment, Selection, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan menyadari bahwa SDM adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, maka kualitas SDM harus selalu senantiasa dikembangkan dan diarahkan untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik oleh karyawan akan sangat berdampak bagi kemajuan dan kemunduran yang akan didapatkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Byars dan Rue yang dikutip oleh Sutrisno (2012:150) berpendapat bahwa kinerja sebagai tingkat kecakapan

seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya. Kegiatan suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya jika memiliki tenaga kerja atau karyawan yang kurang handal dalam melakukan pekerjaannya, baik secara operasional maupun non operasional. Karyawan merupakan SDM yang dimiliki oleh perusahaan yang akan digunakan untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya lainnya sehingga harus dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Untuk mendapatkan SDM yang unggul maka sebuah perusahaan atau pemerintahan harus melakukan pengembangan dalam pengelolaan SDM.

Dalam hal ini perusahaan perlu melakukan perencanaan kebutuhan karyawan yang tepat sesuai dengan beban kerja yang ada, hal tersebut didukung dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Menurut Sumual (2017: 5) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa, aktivitas manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan karyawan, pemberian kompensasi dan penghargaan, pengembangan karyawan, dan pemberhentian. Mondy dan Noe dikutip oleh Yullyanti (2009: 131) mengatakan: "Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses sistematis dalam meninjau persyaratan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah karyawan yang diperlukan, dengan keterampilan yang diperlukan tersedia ketika mereka dibutuhkan". Secara garis besar Mondy dan Noe menguraikan peran analisis pekerjaan yang tidak dapat diabaikan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Mulai dari perusahaan melakukan analisis jabatan selanjutnya di pecah menjadi dua yaitu deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Dimana dalam deskripsi jabatan diuraikan tugas dan tanggung jawab yang di butuhkan, dan dalam spesifikasi jabatan berisi tentang pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Selanjutnya dari proses tersebut akan dilakukan beberapa proses dalam penarikan karyawan yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan keuntungan, keamanan dan kesehatan, hubungan karyawan dengan tenaga kerja, pertimbangan hukum dan analisis pekerjaan dalam tim. Alur tersebut merupakan alur pemikiran dari Mondy dan Noe dalam menerangkan peran analisis pekerjaan sebagai dasar bagi MSDM.

Rekrutmen dan seleksi pada perusahaan dilakukan guna mendapatkan calon karyawan baru untuk mengisi kekosongan jabatan pada perusahaan tersebut. Definisi rekrutmen menurut pandangan Marwansyah (2016: 106) yaitu proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Potale (2016: 454) mengemukakan bahwa 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. Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah untuk menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan mendapatkan calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Marwansyah (2016: 128) mengemukakan bahwa seleksi yaitu proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi.

Di Indonesia hampir seluruh perusahaan atau organisasi telah melewati proses rekrutmen dan seleksi dalam melakukan pencarian dan penarikan karyawan. Salah satunya yaitu pada Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia atau yang disingkat dengan Perum Jamkrindo merupakan salah satu perusahaan umum yang bernaung di bawah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perum Jamkrindo mengambil fokus di bidang bisnis penjaminan. SDM yang handal merupakan faktor yang berperan terhadap perkembangan pencapaian visi dan misi dari Perum Jamkrindo itu sendiri. Sejalan dengan visi, misi dan juga strategi dari perusahaan guna menjadi perusahaan yang unggul dan bersaing maka perlu dilakukan upaya yang lebih fokus untuk pengembangan SDM secara konsisten dan terprogram. Pengelolaan suatu SDM sangat diperlukan dalam efektivitas SDM dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan dari hal itu adalah memberikan kepada perusahaan atau organisasi suatu kegiatan yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan dan bagaimana seharusnya perusahaan tersebut bisa mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Dalam hal ini 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 telah diberikan. Penyusutan pegawai biasanya terjadi karena beberapa faktor antara lain yaitu dikarenakan adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, mutasi, mendapatkan pekerjaan lain, faktor keluarga atau dikeluarkan dari perusahaan karena melakukan pelanggaran tata tertib yang telah ditetapkan oleh Perum Jamkrindo. Maka dari itu setiap karyawan baru akan memiliki masa kerja yang berbeda – beda. Rekrutmen dapat dilakukan guna menambah karyawan baru atau mengisi kekosongan posisi di suatu jabatan yang kegiatannya menuntut aktivitas yang

tinggi. Menurut Poernomo dan Hartono (2019: 90) “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”. Berikut merupakan perencanaan kebutuhan SDM di Perum Jamkrindo Kanca Denpasar dari tahun 2015 hingga 2019:

Tabel 1. Perencanaan Kebutuhan SDM dari tahun 2015 sampai 2019

No	Tahun	Aktifitas Rekrutmen		
		Kebutuhan	Pelamar	Diterima
1	2015	2	7	2
2	2016	1	5	1
3	2017	-	-	-
4	2018	-	-	-
5	2019	2	10	2
Total		5	22	5

Sumber: Jamkrindo Kanca Denpasar, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat hampir disetiap tahunnya Perum Jamkrindo Kanca Denpasar telah melakukan proses rekrutmen dan proses seleksi, dimana kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi bagian atau jabatan yang lowong di perusahaan tersebut. Pada Perum Jamkrindo Kantor Cabang Denpasar, sistem perekrutan dan seleksi tidak hanya menghasilkan pegawai yang berstatus karyawan tetap, namun untuk meningkatkan keefektifitasan perusahaan, maka Perum Jamkrindo juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari outsourcing. Pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan melalui sites web resmi Jamkrindo yaitu <http://www.jamkrindo.co.id/>, yang dimana menggunakan email sebagai alat perantaranya, yang kemudian pihak perusahaan membagi kualifikasi karyawan berdasarkan latar belakang pendidikannya, guna memenuhi posisi yang dibutuhkan. Sedangkan proses seleksinya dilakukan langsung oleh beberapa divisi terkait seperti pengisian formulir, psikotes, tes lisan maupun tulisan. Kegagalan dalam pelaksanaan proses perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan contohnya tidak tercapainya visi dan misi perusahaan, karyawan yang tidak memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang diberikan. Untuk itu perlu diadakannya sebuah penelitian pada perusahaan yang mengangkat tentang bagaimana proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk mengetahui seberapa besar perkembangan kinerja karyawan dalam tercapainya visi dan misi perusahaan. Mengingat 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 Perum Jamkrindo Kantor Cabang Denpasar. Namun sampai saat ini belum ada penelitian di Perum Jamkrindo Kantor Cabang Denpasar yang mengangkat tentang bagaimana pengaruh dari proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan karena banyak yg lebih tertarik mengangkat tentang bagian keuangan atau produk dari perusahaan tersebut dimana MSDM merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Analisi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karayawan pada Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Denpasar”.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Denpasar. Harapannya penelitian ini akan bermanfaat dan memberikan penambahan ilmu bagi para akademisi mengenai gambaran pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan untuk menambah pengetahuan bagi penelitian terdahulu. Sedangkan untukl perusahaan dimaksudkan untuk membantu pihak Perusahaan Umum (Prerum) Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo) Kantor Cabang Denpasar dalam mengevaluasi proses rekrutmen dan seleksi, dan juga untuk mengetahui mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia Kantor Cabang Denpasar dengan waktu penelitian selama enam bulan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Yaitu studi yang dilakukan secara sengaja dan sistematis, terarah dan terencana pada tujuan tertentu dengan mengamati dan mencatat fenomena-fenomena yang terjadi dalam suatu kelompok orang dengan mengacu pada syarat-syarat dan aturan penelitian ilmiah. Dalam hal ini penulis melakukan observasi mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan pada Perum jamkrindo Kanca Denpasar.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2010: 199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”. Responden dari kuesioner dalam penelitian ini berjumlah 30 orang dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 pernyataan pada setiap variabelnya. Dimana kuisisioner yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini berasal dari kuisisioner yang digunakan oleh Nugroho (2012), namun dilakukan modifikasi pada beberapa item pernyataan untuk menyesuaikan dengan kondisi penelitian yang dilaporkan dalam skripsi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengeolahan data yang dikumpulkan dari responden pada bulan Juli hingga Desember 2019 pada pada Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia Kantor cabang Denpasar yang beralamat di Jalan Hang Tuah Nomor 76, Sanur Kaja, Denpasar Selatan, Denpasar, Bali, dengan jumlah responden 30 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan poulasi karena jumlah seluruh karyawan tergolong sedikit. Dari kuesioner yang telah disebar makan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah disebar oleh penulis maka didapatkan karakteristik dari responden didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 17 orang sedangkan untuk perempuan berjumlah 13 orang dengan masa kerja selama satu hingga 10 tahun. Dan hasil yang didapatkan yaitu tingkat kepuasan pada variabel rekrutmen, seleksi dan juga kinerja karyawan tergolong baik dengan perolehan angka sebesar 82,85% untuk rekrutmen, 79,71% untuk seleksi dan 80,76% untuk kinerja karyawan.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono 2012 : 455). Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu kuesioner di katakan valid apabila memiliki nilai $\text{sig} < 0.05$ (Potale, dkk. 2016: 461). Berdasarkan dari uji validitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa corrected item total dari setiap butir pernyataan di masing-masing variabel pada kuesioner memiliki nilai signifikansi sebesar $\text{sig} < 0.005$ yang berarti seluruh indikator pada setiap butir pernyataan dapat dikatakan valid dan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Suatu item pernyataan dapat dikategorikan andal / reliable apabila memiliki Cronbach Alpha di atas 0.60 (Potale, 2016: 462). Dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS 21 dengan melakukan analisis scale pada reliability analysis yang dimana menggunakan model alpha sebagai dasar pengambilan keputusannya. Berdasarkan dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Cronbach alpha dari seluruh variabel yang telah diuji nilainya berada di atas 0.60, maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator pada setiap butir pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Hasil dari seluruh uji ini digunakan untuk mengetahui bahwa hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik. Berikut merupakan hasil dari uji asumsi klasik pada penelitian ini:

- a. Uji Normalitas, berdasarkan dari hasil uji SPSS versi 21 dapat diketahui bahwa nilai dai nilai signifikansi dari unstandardized residual dengan menggunakan metode one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S) test memiliki nilai $\text{sig} > 0.05$ sebesar 0.742 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.
- b. Uji Multikolinieritas, Pada uji multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada saat melakukan model regresi berganda. Pada tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF pada variabel Rekrutmen dan Seleksi memiliki angka yang sama yaitu: VIF sebesar

2.800, yang dimana dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi ini. Karena suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 (Ghozali dalam Pottale, 2016: 459).

- c. Uji Heteroskedastisitas, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan bantuan SPSS 21 dapat diketahui titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dan data yang tersebar juga tidak memiliki pola tertentu.

4. Hasil Analisis Data

a) Statistik deskriptif

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. deviasi
Rekrutmen	30	3	5	29.00	3.118
Seleksi	30	3	5	27.97	2.593
Kinerja	30	3	5	28.27	2.586

Sumber: Data diolah dengan Ms. Excel dan SPSS 21

Dari tabel 4.14 di atas diketahui bahwa nilai dari standar deviasi pada variabel rekrutmen, seleksi, dan juga kinerja karyawan sebesar 3.118, 2.593, dan 2.586 yang berarti terjadi tingkat keseragaman persepsi dari tingkat kepuasan respon penilaian.

b) Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Data Regresi Linier Berganda

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	9.559	4.027		2.374	.025
	Rekrutmen	.152	.199	.183	.766	.450
	Seleksi	.511	.239	.513	2.142	.041
R = 0.669		F _{hit} = 10.925				
R ² = 0.447		Sig = 0.000				

Sumber: data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan data olahan regresi di atas maka, dapat dijelaskan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 9.559 + 0.125X_1 + 0.511X_2 + e$$

Dari hasil persamaan tersebut dijelaskan bahwa konstanta dari persamaan tersebut yaitu bernilai 9.559 (positif) artinya jika variabel rekrutmen dan seleksi tidak ada maka, variabel kinerja karyawan bernilai 9.559. Koefisien regresi variabel rekrutmen (X1) sebesar 0.125 artinya setiap meningkatnya variabel rekrutmen, maka akan memberikan peningkatan sebesar 0.125 terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel seleksi (X2) sebesar 0.511 artinya setiap meningkatnya variabel seleksi, maka akan memberikan peningkatan sebesar 0.511 terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa koefisien regresi variabel rekrutmen bernilai positif, namun nilai ini tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena rekrutmen memiliki nilai B yang cenderung mendekati 0 dan memiliki nilai sig > 0.005 yaitu 0.450. Dan koefisien regresi variabel seleksi yang bernilai positif dan hal ini sesuai dengan nilai sig < 0.05 yaitu 0.041 dan dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

c) Uji T

Uji T Parsial ini digunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, berikut merupakan penjelasan mengenai hubungan secara parsial dari masing-masing variabel yaitu:

1) Rekrutmen dengan Kinerja karyawan

Berdasarkan data regresi pada tabel 4.19 di atas dapat diketahui pada variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) yaitu 0.450 dimana nilai sig > 0.05, sehingga dapat kita simpulkan H1 ditolak dan Ho diterima yang artinya variabel Rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2) Seleksi dengan Kinerja

Pada variabel Seleksi (X) memiliki nilai signifikan yaitu 0.041 yang berarti nilai sig < 0.05 maka disimpulkan H2 diterima dan Ho ditolak berarti variabel Seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

d) Uji F Model

Pada uji F ini digunakan untuk melihat apakah kedua variabel independen berpengaruh secara simultan.

Tabel 4. Anova

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	86.715	2	43.357	10.925	.000
	Residual	107.152	27	3.969		
	Total	193.867	29			

Sumber: data diolah dengan SPSS 21

Pada uji F ini kita bisa melihat nilai signifikansi pada tabel 4.17 sebelumnya. Uji F ini digunakan untuk memenuhi semua pengaruh variabel independen yang di uji pada tingkat 5%. Maka nilai F hitung yang diperoleh yaitu 10.925 dengan tingkat signifikansi 0.000, karena nilai sig < 0.05 maka adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Sehingga HO3 ditolak dan H3 diterima. Namun jika dibandingkan dengan Uji T parsial, variabel Rekrutmen (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, jadi pada uji F ini variabel Seleksi mempengaruhi secara signifikan secara simultan.

e) Determinasi Koefisien (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669	.447	.406	1.992

Sumber: data diolah dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.20 di atas nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R square yaitu sebesar 0.447 yang kemudian dikalikan 100% menjadi 44.7% dibulatkan menjadi 45%, dengan demikian variabel Rekrutmen dan Seleksi memiliki kontribusi sebesar 45% terhadap Kinerja karyawan, dan terdapat selisih sebesar 55% (100% - 45%) yang di pengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini

Pembahasan

Berdasarkan dari hipotesis pertama diketahui bahwa H1 ditolak sedangkan HO1 diterima yang dimana berarti Rekrutmen tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kanca Denpasar secara signifikan dan hal ini sesuai dengan nilai regresi sebelumnya yaitu 0.125 dengan nilai signifikansi sebesar 0.450 > 0.05. Walaupun sebelumnya pernah disebutkan bahwa proses bisa memprediksi potensi kinerja pelamar, namun penilain tersebut dilakukan pada tahap penyaringan pelamar dengan metode dan alat ukur yang tervalidasi baik (Carlson dkk, 2002). Kemungkinan jalur korelasi antara rekrutmen dan kinerja pada penelitian seperti ini tidak bekerja secara langsung melainkan tidak langsung. Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yg di lakukan oleh Yulasmi (2016) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukannya peningkatan dalam proses rekrutmen.

Selanjutnya hipotesis dari variabel seleksi yaitu H2 diterima sedangkan HO2 ditolak, dengan nilai regresi sebesar 0.511 dan nilai sig sebesar 0.041 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Jamkrindo Kanca Denpasar. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Potale, dkk. (2016), dimana variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi. Dalam proses seleksi dibutuhkan proses yang baik dan mampu menghasilkan kinerja karyawan yang baik dari karyawan tersebut setelah bekerja di perusahaan. Karena di dalam proses seleksi ini terdapat beberapa tahap atau tes yang mana pihak perusahaan dapat mengetahui bakat atau kemampuan dari calon karyawannya seperti tes tulis, tes psikolog dan beberapa tes lainnya.

Hipotesis yang terakhir yaitu H3 diterima sedangkan HO3 ditolak dengan nilai F hitung 10.925 dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Namun berdasarkan dari Uji T parsial pada variabel rekrutmen tidak berpengaruh maka tingkat kinerja karyawan didominasi oleh pengaruh dari rekrutmen. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Patimah (2015) yang menyatakan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik proses rekrutmen dan seleksi maka akan cenderung semakin baik tingkat kinerja, sebaliknya jika proses rekrutmen dan seleksi kurang baik akan mengakibatkan rendahnya tingkat kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari tujuan, rumusan masalah dan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan dari penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan tidak menghasilkan kinerja yang baik meskipun adanya proses rekrutmen atas tugasnya.
2. Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Seleksi terhadap Kinerja karyawan. Dengan ini seleksi menunjukkan adanya kontribusi langsung terhadap kinerja, artinya dengan adanya seleksi karyawan yang baik maka akan mempengaruhi peningkatan terhadap Kinerja karyawan yang dihasilkan.
3. Secara simultan variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pada Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia, maka adapun beberapa saran yang diajukan oleh penulis dan diharapkan memberikan manfaat yaitu dalam proses rekrutmen perusahaan harus lebih meningkatkan lagi sehingga dapat melaksanakan dan merealisasikannya dengan baik. Mungkin perusahaan harus meninjau kembali beberapa faktor dalam melaksanakan proses rekrutmen yaitu dari segi metode rekrutmen, metode penyebaran informasi rekrutmen, sumber rekrutmen, dan beberapa faktor lainnya. Sehingga tidak hanya seleksi yang akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melainkan rekrutmen juga akan berpengaruh, agar apa yg telah direncanakan dan disiapkan sebelumnya dalam proses ini bisa sesuai dengan tujuan proses tersebut. Mungkin perusahaan bisa menambah beberapa kualifikasi tambahan atau metode baru seperti menambah jumlah maximum pelamar pada proses rekrutmen. Dengan demikian perusahaan bisa secara optimal melaksanakan proses rekrutmen untuk mendapatkan calon karyawan yang handal dan profesional dalam bidangnya. Karena pada proses inilah perusahaan akan mendapatkan calon karyawan yang akan memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan karena rekrutmen dan seleksi yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Dengan demikian maka pengembangan dan perencanaan proses rekrutmen dan seleksi adalah salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan agar proses yang berlangsung cukup lama ini tidak menjadi sia-sia.

DAFTAR PUSTAKA

- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Cetakan keempat.
- Poernomo, Hadi. Hartono. (2019). “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo”. *Journal off Management and Accounting*. Vol. 2 No. 1 April 2019.
- Potale, Billy Renaldo, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon. (2016). “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo”. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 04 Tahun 2016.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- Sutrisno, H. Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Yullyanti, Ellyta. (2018). “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai”. *Bisnis & Birokrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, VOL. 16, NO. 3, Sep-Des 2009 ISSN: 0854-3844 (14 Maret 2018)