

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi Pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga Kab. Ciamis)

Ahmad Fajar Nuryana¹, Enas², Iwan setiawan³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
enas@unigal.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih kurangnya kinerja karyawan PT. Inka Mutiara Mas Cisaga yang dibuktikan dari data jumlah target produksi yang tidak tercapai, data tingkat persentase absensi karyawan yang terus meningkat, dan data tingkat pelanggaran disiplin kerja yang tinggi. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Seberapa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas?; 2) Seberapa pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas?; 3) Seberapa pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas? Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Inka Mutiara Mas Cisaga sebanyak 306 orang, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 76 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu observasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga hal ini dibuktikan dengan uji t (uji hipotesis), variabel rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} sebesar $9,850 > t_{tabel}$ $1,697$ yang berarti hipotesis diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ; 2) Terdapat Pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga hal ini dibuktikan dengan uji t (uji hipotesis), variabel seleksi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $7,429 > t_{tabel}$ $1,697$ yang berarti hipotesis diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ; 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga hal ini dibuktikan dengan hasil Uji F (Uji hipotesis), diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar $52,10 > f_{tabel}$ $2,55$ yang berarti hipotesis diterima karena f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dipungkiri oleh adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat, karena setiap tahunnya, banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun dari sarjana yang di hasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Meskipun tersedianya lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, tetap saja tidak dapat menampung para lulusan tersebut. Di samping itu, dari segi penyaringan calon pekerjaan

sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua perusahaan-perusahaan tersebut hanya ingin menerima SDM yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kedudukan yang telah ditentukan.

Peningkatan kualitas, efisiensi, dan efektifitas tidak hanya bergantung pada teknologi mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku, tetapi faktor yang sangat berperan dalam hal tersebut adalah sumber daya manusia. Hal ini dapat dimengerti sebab manusia merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam perusahaan. SDM merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi sehingga organisasi memiliki

sumber daya manusia yang handal akan memenangkan persaingan.

Setiap perusahaan pada umumnya memiliki tujuan. Segala usaha dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan sumber daya modal, *skill*, teknologi, dan peran sumber daya manusia. Salah satu faktor keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Setiap perusahaan dalam melakukan program yang diarahkan guna untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Fautisno Cardosa Gomes (2010: 142): “Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output atau hasil kerja, efesiensi serta efektifitas tenaga kerja”. Kinerja merupakan kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja yang rendah merupakan permasalahan bagi perusahaan, karena kinerja yang tinggi adalah kinerja yang diharapkan perusahaan. Apabila kondisi ini terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tujuan perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Kinerja karyaawan merupakan persoalan yang dapat dialami setiap perusahaan. Salah satunya dialami oleh PT. Inka Mutiara Mas.

PT. Inka Mutiara Mas yang bergerak di bidang jasa ini yang mengolah kayu albasia menjadi kayu barecore. Kayu barecore ini adalah bahan bangunan dan berbagai furniture untuk dieksporth ke jerman, jepang dan china. Perusahaan yang memiliki 306 karyawan tersebut memiliki berbagai masalah yang berdampak pada keberlangsungan hidup perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari jumlah produksi PT. Inka Mutiara Mas berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Produksi
PT. Inka Mutiara Mas
Tahun 2015 - 2018

Tahun	Jumlah Target Produksi (pcs)	Produksi yang dihasilkan (pcs)
2015	10800	11581
2016	11916	11520
2017	12600	12059

2018	14400	12180
------	-------	-------

Sumber : Bagian Personalia PT. Inka Mutiara Mas

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa jumlah produksi yang dihasilkan oleh PT. Inka Mutiara Mas pada tahun 2015 produksi yang dihasilkan melebihi target produksi yang ditetapkan perusahaan, di tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 target produksi perusahaan terus meningkat seiring dengan permintaan pasar, tetapi produksi yang dihasilkan selalu tidak tercapai. Menurut hasil wawancara dengan HRD PT. Inka Mutiara Mas, terkadang perusahaan melakukan lembur bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tetapi pada kenyataannya meskipun dilakukan lembur, pekerjaan tetap saja tidak selesai dikerjakan oleh para karyawan. Ini membuktikan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Aspek kehadiran merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja. Aspek kehadiran jadi penting karena dapat dijadikan sebagai patokan tanggung jawab karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas. Selain itu aspek kehadiran juga berpengaruh pada keberhasilan dari suatu perusahaan tersebut. Menurut Mathis (2012:4): “Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan kerja sama”. Mathis mengemukakan bahwa pemanfaatan waktu merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Berikut Tabel 1.2 yang menyajikan data presentase absensi karyawan PT. Inka Mutiara Mas Tahun 2015-2018 :

Tabel 1.2
Presentase Absensi Karyawan
PT. Inka Mutiara Mas
Tahun 2015-2018

No	Tahun	Presentase Absensi Per Tahun
1	2015	14,5%
2	2016	16,6%
3	2017	16,9%

4	2018	19,5%
---	------	-------

Sumber : Bagian Personalia PT. Inka Mutiara Mas

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat absensi PT. Inka Mutiara Mas pada tahun 2015 tingkat absensi yaitu sebesar 14,5%, sedangkan pada tahun pada tahun 2016 tingkat absensi mengalami kenaikan sebesar 2,1%, pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 0,3%, dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan kembali sebesar 2,6% dari tahun 2017 menjadi 19,5%. Meningkatkan tingkat absensi karyawan dapat mempengaruhi pada ketercapaian kinerja karyawan dan pada akhirnya berpengaruh juga pada produktivitas kerja perusahaan itu sendiri, karena apabila banyak karyawan yang tidak masuk kerja akan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terbangkalai sehingga target pekerjaan yang harusnya diselesaikan tidak akan tercapai. Menindaklanjuti hal tersebut, maka suatu perusahaan senantiasa harus memperhatikan kinerja karyawannya sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain tingkat kehadiran, kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat pelanggaran kedisiplinan kerja yang dilakukan karyawannya. Adapun tingkat pelanggaran disiplin kerja dapat terlihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3

**Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan
PT. Inka Mutiara Mas**

No	Tingkat Pelanggaran Karyawan	2015	2016	2017	2018
1	Tidak masuk tanpa alasan	10%	12%	11%	15%
2	Masuk kerja terlambat	12,4%	13,6%	14,7%	15,1%

Sumber : Bagian Personalia PT. Inka Mutiara Mas

Berdasarkan Tabel 1.3 menginformasikan tentang tingkat pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan karyawan PT. Inka Mutiara Mas pada tahun 2015 sampai 2018 tingkat pelanggaran mengalami kenaikan. Pada tahun 2017 tingkat pelanggaran mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 11%, sedangkan pada tahun 2018 meningkat kembali sebesar 3% menjadi 15%. Pelanggaran yang sering dilakukan karyawan PT. Inka Mutiara Mas yaitu masuk kerja terlambat pada tahun

2015 sampai tahun 2018 terus mengalami kenaikan.

Didapat suatu kenyataan bahwa penurunan kinerja disebabkan karena adanya target jumlah produksi yang meningkat tidak diimbangi produksi yang dihasilkan oleh perusahaan, walaupun perusahaan selalu melakukan lembur bagi karyawan oleh adanya insentif tetapi jika dilakukan terus menerus akan menimbulkan kejenuhan bagi para karyawannya dan masalah yang paling mendasar dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah banyaknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan banyaknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam bekerja.

Ditinjau dari target jumlah produksi yang meningkat mendorong perusahaan PT. Inka Mutiara Mas untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu, dibutuhkan banyak tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan, berdasarkan alasan itu perusahaan melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan dengan baik. Menurut Haris Michel dalam Tesis Agus Hidayat (2010:12), 'fungsi staffing yaitu rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang saling berhubungan dengan kinerja. Artinya baik tidaknya kinerja sangat bergantung pada fungsi rekrutmen dan seleksi'. Menurut Veithzal Rivai (2010:148) menjelaskan mengenai rekrutmen sebagai berikut : Rekrutmen pada hakikatnya melakukan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan melakukan rekrutmen yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Navdeep Kumar dan Pankaj Garg dalam *Asian Journal Of Management Reaserch* (2010:327), '*Recuitment, as a human resource management function, is one of the activities that impact most critically on the performance of an organization*'. (Perekrutan, sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia, adalah salah satu kegiatan yang berdampak paling kritis pada kinerja organisasi). Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Inka Mutiara Mas yaitu dimulai dengan perusahaan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia, setelah dianalisis dari masalah yang ada selanjutnya perusahaan akan menspesifikasikan syarat-syarat

apa saja yang diperlukan untuk mengisi pekerjaan tersebut. Seperti bagian forklift harus mempunyai kemampuan dan pengalaman menjalankan *forklift*. Setelah perusahaan mendeskripsikan syarat-syarat apa saja yang diperlukan dalam mengisi pekerjaan tersebut, perusahaan mulai mempublikasikannya dengan dua cara yaitu melalui karyawan PT. Inka Mutiara Mas itu sendiri dengan menempelkan selebaran lowongan pekerjaan di pintu masuk perusahaan. Cara yang kedua yaitu dengan mempublikasikan melalui pengumuman di media massa, biasanya PT. Inka Mutiara Mas melalui media koran. Setelah mempublikasikan PT. Inka Mutiara Mas hanya menunggu lamaran yang masuk ke perusahaan. Lamaran yang masuk pun diseleksi HRD agar pelamar yang nantinya diterima sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain proses rekrutmen PT. Inka Mutiara Mas pun melakukan seleksi karyawan sebagai salah satu strategi. Menurut Veithzal Rivai (2009:1) bahwa “Seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak”. Seleksi karyawan pun sama pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2009:2) “Proses seleksi yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM akan menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik.” Lamaran terkumpul maka akan diseleksi dari surat lamaran yang ada mana yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kemudian pelamar akan dihubungi untuk melakukan berbagai tes kemampuan/keterampilan, tes potensi akademik, tes kesehatan, dan tes kepribadian. Setelah dilakukan tes kemudian dilakukan wawancara, setelah dilakukan wawancara kemudian calon karyawan akan menunggu keputusan apakah diterima atau ditolak. Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahannya adalah rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga Kab. Ciamis”**.

Landasan Teori

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi sehingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* berasal dari kata *manage* menurut kamus *oxford* yang artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi.

Pada penelitian ini, peneliti mengutip definisi manajemen menurut beberapa ahli. Menurut Hasibuan (2012:1) “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 (2010:15) mengemukakan bahwa : Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)”.

Sedangkan menurut G. R Terry (dalam Samsudin 2010:108) mengemukakan : Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu.

Metode Penelitian

Definisi metode penelitian adalah suatu cara atau prosedur yang dipergunakan untuk melakukan penelitian, sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Metode penelitian menurut Sugiyono (2014:24) mengemukakan bahwa : "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2014:238) adalah sebagai berikut : Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variabel itu dengan variabel lain. Metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8), sebagai berikut : "Metode verifikatif dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sedangkan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2016:8), sebagai berikut : Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan." Bertolak dari uraian di atas, maka menjadi jelaslah mengenai alasan penulis menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dipilih sebagai metode pemecahan masalah

dalam penelitian ini karena sifat dan karakteristiknya, metode deskriptif dipilih sebagai cara yang tepat untuk memecahkan masalah yang diteliti dan untuk menggambarkan variabel mandiri, verifikatif sebagai cara untuk mengetahui hipotesis atau hubungan variabel untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan penelitian ini, dan kuantitatif untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Variabel (X1) Rekrutmen	Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Hasibuan, (2012:40)	1. Dasar Sumber Penarikan Karyawan. 2. Sumber Karyawan. 3. Metode Penarikan Karyawan. Sumber : Hasibuan, (2012 : 41)	Ordinal
Variabel (X2) Seleksi	Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Veithzal Rivai, (2011:159)	1. Dasar Seleksi 2. Tujuan Seleksi Sumber : Hasibuan, (2011:49)	Ordinal

Variabel (Y) Kinerja Karyawan	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Anwar Prabu Mangkunegara, (2011 : 67).	1. Motivasi 2. Kemampuan 3. Lingkungan Kerja Sumber : Henry Simamora, (2010:442)	Ordinal

Menurut Sugiyono, (2014:148) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat diatas, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di kantor PT. Inka Mutiara Mas, yaitu sebanyak 306 orang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Rekrutmen di PT. Inka Mutiara Mas Cisaga

Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan mengikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Rivai

(2009:148) bahwa : “Rekrutmen Karyawan merupakan proses penentuan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.” Sedangkan menurut Hasibuan (2012:40) bahwa : “Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau ngan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan.”

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel manajemen kinerja adalah sebagai berikut : 1) dasar sumber penerikan karyawan; 2) sumber karyawan; 3) metode penarikan karyawan. Berdasarkan hasil responden rekrutmen dapat diketahui bahwa skor tertinggi adalah pada indikator dasar sumber penarikan karyawan dengan pertanyaan spesifikasi pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah jelas dengan total 327. Sedangkan dengan skor terendah adalah pada indikator sumber karyawan dengan pernyataan merekrut karyawan dari sumber eksternal dengan total 306. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa rekrutmen di PT. Inka Mutiara mas Cisaga di peroleh total skor sebesar 3181 yang berada pada kategori sangat baik atau terdapat pada interval 3041 – 3800. Artinya bahwa rekrutmen di PT. Inka Mutiara mas Cisaga termasuk dalam kategori sangat baik.

Seleksi di PT. Inka Mutiara Mas Cisaga

Seleksi adalah keahlian atau kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi maka dengan demikian mereka perlu antusias untuk terus belajar menambah ilmu dan pengetahuan agar mampu menyikapi setiap gerakan perubahan yang terjadi. Ada pun menurut Veithzal Rivai, (2011:159) menyatakan bahwa : “Seleksi karyawan adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan”. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel manajemen kinerja adalah sebagai berikut : 1) dasar seleksi; 2) tujuan seleksi. Berdasarkan hasil responden seleksi dapat diketahui bahwa skor tertinggi adalah pada indikator tujuan seleksi dengan pertanyaan apakah anda dapat memperhatikan target perusahaan dengan total 313. Sedangkan dengan skor terendah adalah pada indikator dasar seleksi dengan pertanyaan kebutuhan penerimaan yang dilakukan perusahaan sudah tepat dengan total 286. Berdasarkan penelitian hasil penelitian diketahui bahwa seleksi di PT. Inka Mutiara Mas Cisaga di peroleh total skor sebesar 3002 yang berada pada kategori baik atau terdapat pada interval 2281 – 3040. Artinya bahwa seleksi di PT. Inka Mutiara Mas Cisaga termasuk dalam kategori baik.

Kinerja Karyawan di PT. Inka Mutiara Mas Cisaga

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk

mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2011:260) menyatakan : Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Adapun indikator yang digunakan dalam variabel manajemen kinerja adalah sebagai berikut : 1) motivasi; 2) kemampuan ; 3) lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil responden kinerja karyawan dapat diketahui bahwa skor tertinggi adalah pada indikator lingkungan kerja dengan pernyataan apakah lingkungan pekerjaan sudah nyaman dengan total 296. Sedangkan dengan skor terendah adalah pada indikator motivasi dengan pernyataan atasan selalu memberi pujian apabila menjalankan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dengan total 264. Berdasarkan penelitian hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Inka Mutiara Mas Cisaga diperoleh total skor sebesar 2807 yang berada pada kategori baik atau terdapat pada interval 2281 – 3040. Artinya bahwa kinerja karyawan di PT. Inka Mutiara Mas Cisaga termasuk dalam kategori baik.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen di PT. Inka Mutiara Mas Cisaga secara umum merekrut karyawannya cenderung baik. Pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga hal ini dibuktikan dengan Uji t (uji hipotesis), variabel rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} sebesar $9,850 > t_{tabel}$ 1,697 yang berarti hipotesis diterima karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Yang artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga.
2. Seleksi di PT. Inka Mutiara Mas Cisaga secara umum menyeleksi karyawannya cenderung baik. Pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga hal ini dibuktikan dengan Uji t (uji hipotesis), variabel seleksi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $7,429 > t_{tabel}$ 1,697 yang berarti hipotesis diterima

karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Yang artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga.

3. Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Inka Mutiara Mas Cisaga secara umum cenderung baik. Pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga hal ini dibuktikan dengan hasil Uji F (Uji hipotesis), diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar $52,10 > f_{tabel} 2,55$ yang berarti hipotesis diterima karena f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} . Yang artinya variabel rekrutmen dan seleksi secara bersamasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inka Mutiara Mas Cisaga.

Daftar Pustaka

- Aji Nugroho, Muhammad. 2012. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara International Sultan Hassanudin Makassar.*
- Yunitasari, Sarwati. 2017. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawari Wijaya Service.*
- Mathis. 2004. *Kinerja Karyawan*, Makassar: PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara International Sultan Hassanudin Makassar.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Nawawi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, cetakan keempat, Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko. 2008. *Proses Rekrutmen*, Manado: PT. Bank Sulutgo.
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Pustaka Setia, Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2011. *Pengertian Seleksi*, Bekasi: PT. Himawari Wijaya Service.
- Rivai. 2011. *Proses Seleksi untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simamora. 2010. *Faktor Yang Mempengaruhi Proses Seleksi*, Bekasi : PT. Himawari Wijaya Service.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.