

Judul : **ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV. WARASULLA PEKANBARU**
Nama : **R O F A I T A**
Email : **rofaita@ymail.com**
Pembimbing I : **Dr. Susi Hendriani, SE, M.Si,**
Pembimbing II : **Dr. Chairul Amsal, MM**

ANALYSIS OF RECRUITMENT AND SELECTION OF ACHIEVEMENT FOR EMPLOYEES ON CV. WARASULLA PEKANBARU

ABSTRACT

The research was conducted in the CV. Warasulla Pekanbaru is located on Jl. H. No. Munandar Imam. 285 Pekanbaru. The purpose of this study to analyze the recruitment and selection simultaneously on employees' performance on the CV. Warasulla Pekanbaru, to determine the effect of recruitment of employees' performance on the CV. Warasulla Pekanbaru and to determine the effect of selection on employees' performance on the CV. Warasulla Pekanbaru. To achieve these objectives the research conducted using a sample of 35 people, using the Census. Data analysis method using simultaneous test and partial test (multiple linear regression analysis with SPSS Windows version 17).

Based on the research results obtained by calculating $f > f_{sigifikan}$ table at the level of 5%. This indicates that there is a significant effect on how recruitment and selection system for employee performance.

Recommendations to authors propose is a need to improve the system of selection in hiring employees to be passionate employees who work and perform the work, if the company does not do well then selecting employees the company will have difficulty in developing employees to excel in their work, the employee did not will enhance their work performance and the employee does not beprestasai then it will not work with the maximum and will berpengaruh objectives of the company. By following the company Operational Standards (SOP) in hiring people then expected prestasai employees will increase.

Keywords: Recruitment, Selection and Employee Performance.

Latar Belakang

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan Prestasi kerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Rekrutmen (penarikan) merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Sedangkan karyawan merupakan asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi perusahaan. Karyawan bukan mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

CV. Warasulla Pekanbaru merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa penjualan tiket penerbangan dan juga bergerak dibidang (*tour and travel*). Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan jasa yang sangat membutuhkan karyawan yang berkemampuan dan prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk menunjang pencapaian prestasi tersebut perusahaan melakukan rekrutmen atau penarikan karyawan dengan melakukan penyeleksian terlebih dahulu guna

mendapatkan calon karyawan yang berkompeten. Selain dari itu proses penerimaan karyawan baru dilakukan proses sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan yang mana penerimaan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

Apabila bila dilihat secara keseluruhan setiap tahun jumlah karyawan terus bertambah, perusahaan terus merekrut karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan pada perusahaan agar apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai. CV. Warasulla Pekanbaru bergerak dibidang jasa yaitu melayani penjualan tiket pesawat dan paket tour yang membutuhkan pemasar atau marketing yang profesional guna mencari sebanyak-banyaknya pelanggan yang membutuhkan jasa tiket penerbangan.

Namun demikian secara keseluruhan perkembangan tingkat penjualan tiket jasa penerbangan setiap tahunnya terus mengalami fluktuasi bahkan tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dari tiap tahunnya. Bila dilihat dari tabel di atas, terlihat bahwa setiap tahun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak pernah tercapai, untuk mengantisipasi hal tersebut CV. Warasulla Pekanbaru terus melakukan perekrutan karyawan guna agar dapat mencapai sasaran tersebut, tetapi dengan adanya penambahan karyawan tetap target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai.

Dengan melihat latar belakang permasalahan seperti yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai rekrutmen dan penyeleksian karyawan yang ada pada CV. Warasulla Pekanbaru. Sehubungan dengan hal ini maka penulis tertarik untuk membuat suatu karya tulis yang berjudul : “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Warasulla Pekanbaru”.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan karyawan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan akan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah gabungan dari 3 faktor

penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai baik atau tidak. (Marthin dan Jakson 2002:35)

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja yang bersangkutan (Sastrohadiwiryo, 2005:235). Ada banyak hal yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang menurut (Wahjosumidjo, 2003:433), yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut adalah a). Kewibawaan, b). Sifat-sifat atau ketrampilan, c). Perilaku, d). Fleksibilitas pemimpin.

Prestasi kerja yang dihasilkan setiap orang selalu berbeda antara yang satu dengan yang lain, oleh karena itu prestasi kerja seorang karyawan akan baik apabila ia mempunyai keahlian *skill* yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan *expectation* masa depan yang lebih baik (Prawirosentono. 2000:69). Hal ini tentu saja disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut adalah a). Fasillitas, b). Kompensasi, c). Kemampuan, d). Pengawasan.

Pengertian Rekrutmen (Penarikan)

Rekrutmen (penarikan) adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan (Nawawi, 2001: 169). Terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda dilingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai, 2008: 158). Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan

berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Pengertian Seleksi

Menurut Rivai (2008: 170) yang mengemukakan bahwa seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini bearti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk keudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka kegiatan seleksi itu mempunyai arti yang sangat strategis dan penting bagi perusahaan.

Berbagai tahap tersebut merupakan bentuk upaya yang dilakukan agar calon karyawan yang diterima sesuai dengan yang diperlukan dan disahkan oleh organisasi. Selanjutnya dalam proses pengadaan tenaga kerja menggunakan beberapa kegiatan. Di dalam proses pengadaan karyawan, terdapat dua kegiatan pokok yang terdiri dari: 1). Kegiatan seleksi, 2) Kegiatan Penempatan. (Nawawi, 2001: 170).

Hipotesis

Berdasarkan pendapat ahli dan referensi dari hasil penelitian terdahulu serta mengacu pada perumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- a. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru.
- b. Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru
- c. Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah si atas maka terdapat dua variable yang akan diteliti, yaitu variable independen (bebas) dan variable dependen (terikat), yang merupakan variable yang dipergunakan dalam jenis penelitian asosiatif

kausatif (sebab akibat). Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penulis menentukan variable penelitian menjadi :

1. Variabel terikat Y, Prestasi Kerja
2. Variabel bebas X_1 , Rekrutmen
3. Variabel bebas X_2 , Seleksi

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Warasulla Pekanbaru yang beralamat di Jl. H. Imam Munandar No. 285 Pekanbaru.

Jenis dan Sumber Data

Data yang diambil sebagai pendukung penulisan ini berupa data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan data langsung dari karyawan meliputi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dari angket.
2. Data Sekunder adalah data atau laporan perusahaan yang telah diolah perusahaan sehingga merupakan data yang sudah jadi.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah sebahagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2005 : 19).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Warasulla Pekanbaru yang berjumlah 35 orang pada tahun 2010. Jumlah populasi yang dijadikan sebagai sampel sebanyak 35 orang dengan menggunakan teknik *sensus*. (Sugiyono, 2005: 23)

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan di dalam penulisan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan dilakukan dengan cara :

- a. Interview/wawancara yaitu

Penulis mengadakan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan mengenai prestasi kerja, cara penyeleksian karyawan dan

penempatan karyawan setelah diterima oleh perusahaan.

- b. Kuesioner yaitu :

Dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan kepada karyawan yang menjadi responden sehubungan dengan penelitian yang dilakukan agar memperoleh data yang lebih lengkap.

Analisis Data

1. Metode Deskriptif

Metode Deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literatur sebagai referensi penelitian ini untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

2. Metode Kuantitatif

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) dengan variabel terikat (Prestasi Kerja Karyawan) akan digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005:188).

Uji Statistik

Hubungan antara variable terikat dengan variable bebas ditunjukkan dengan rumus (Umar, 2004 : 126)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi kerja karyawan

X_1 : Rekrutmen

X_2 : Seleksi

β_0 : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

e : Kesalahan (*random error*)

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji t

Uji t (t-statistik) dilakukan dengan menggunakan $\alpha = 5\%$. Bila nilai P value < 0.05 berpengaruh, artinya terdapat pengaruh

yang signifikan variabel independent secara parsial terhadap produktivitas. Dengan kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai p value $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika p value $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X_1 , X_2 terhadap variasi Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2) nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin

besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan akan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah gabungan dari 3 faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai baik atau tidak. Untuk mengetahui tentang prestasi kerja dapat ditinjau dari berbagai aspek atau indikator seperti di bawah ini:

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru.

No	Pertanyaan	Prestasi Kerja					Jumlah	Total Skor
		5	4	3	2	1		
	Prestasi Kerja	SS	S	CS	KS	SKS		
1	Menyelesaikan pekerjaan	1	21	12	1	-	35	127
2	Pencapaian target	7	14	14	-	-	35	133
3	Menggunakan keahlian	2	14	19	-	-	35	123
4	Menyelesaikan tugas	-	17	18	-	-	35	122
5	Tanggungjawab pekerjaan	3	17	15	-	-	35	128
Jumlah		13	83	78	1	-	175	633
Persentase		7%	47%	44%	0.6%	-		100%

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi tentang prestasi kerja di atas, dapat diterangkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju walaupun ada sebagian yang menyatakan cukup setuju dengan prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru.

Analisis Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan utama (baik internal/eksternal) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Untuk mengetahui tentang rekrutmen dapat ditinjau

dari berbagai aspek atau indikator seperti di bawah ini dan untuk mengetahui bagaimana repon tentang perusahaan dalam menentukan pelamar yang dapat mempengaruhi kualitas rekrutmen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Rekrutmen Karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru.

No	Pertanyaan	Rekrutmen					Jumlah	Total Skor
		5	4	3	2	1		
	Rekrutmen	SS	S	CS	KS	SKS		
1	Sesuai prosedur	3	22	10	-	-	35	133
2	Prosedur yang jelas	2	23	10	-	-	35	132
3	Patuh pada peraturan	4	17	14	-	-	35	130
4	Karakteristik pelamar	6	18	11	-	-	35	135
5	Penentuan penerimaan.	4	9	19	3	-	35	119
6	Kelengkapan persyaratan	5	18	10	2	-	35	131
7	Penentuan persyaratan	9	12	14	-	-	35	135
8	Posisi jabatan pelamar	3	9	19	4	-	35	116
9	Jabatan yang jelas	1	18	16	-	-	35	125
10	Standar karyawan	2	11	19	3	-	35	117
Jumlah		39	157	142	12	-	350	1273
Persentase		11%	45%	41%	3%	-		100%

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan hasil rekap tentang variabel rekrutmen di atas, dapat dilihat rata-rata responden menyatakan bahwa rekrutmen yang dilakukan perusahaan sudah baik dan mengikuti prosedur ini ditunjukkan dengan 45% responden menyatakan setuju, walaupun ada sebagian yang menyatakan rekrutmen yang dilakukan kurang mengikuti prosedur perusahaan yaitu sebesar 41%.

Analisis Seleksi

Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Hal inilah yang mendorong

pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilaksanakan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih qualified sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah. Untuk mengetahui tentang seleksi dapat ditinjau dari berbagai aspek atau indikator seperti di bawah ini dan untuk mengetahui bagaimana respon tentang dalam proses seleksi administrasi mutlak harus dilengkapi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Seleksi Karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru.

No	Pertanyaan	Seleksi					Jumlah	Total Skor
		5	4	3	2	1		
	Seleksi	SS	S	CS	KS	SKS		
1	Kelengkapan administrasi	3	22	10	-	-	35	133
2	Kewajiban pelamar	3	12	18	2	-	35	121
3	Tes kemampuan	1	15	16	3	-	35	119
4	Penilaian test	1	20	14	-	-	35	127
5	Tim yang handal	2	23	10	-	-	35	132
6	Kewajiban test	4	18	12	1	-	35	130
7	Tes wawancara	2	15	14	4	-	35	120
8	Materi wawancara	2	22	9	2	-	35	129
9	Bagian personalia	1	23	11	-	-	35	130
10	Tes potensi akademik	1	25	9	-	-	35	132
11	Test standar perusahaan	2	22	11	-	-	35	131
12	Bahan soal test	1	24	10	-	-	35	131
13	Job specification	3	22	10	-	-	35	133
14	Cakupan test	5	20	10	-	-	35	135
Jumlah		31	283	164	12	-	459	1803
Persentase		7%	62%	36%	3%	-		100%

Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan hasil rekap tentang variabel seleksi di atas, dapat dilihat rata-rata responden menyatakan bahwa system seleksi yang dilakukan perusahaan sudah sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan (SOP) dan mengikuti prosedur ini ditunjukkan dengan 62% responden menyatakan setuju, walaupun ada sebagian dari responden yang menyatakan sistem seleksi yang dilakukan tidak sesuai dengan

prosedur SOP yang diterapkan perusahaan yaitu sebesar 36%.

Analisis Regresi

Dari hasil tanggapan responden kemudian di distribusikan kedalam program SPSS versi 17, untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 17 sehingga diperoleh persamaan seperti berikut :

Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.145	2.740		-.053	.958		
	Rekrutmen	.280	.080	.520	3.495	.001	.550	1.819
	Seleksi	.156	.070	.331	2.223	.033	.550	1.819

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012

Tabel diatas menunjukkan nilai beta nol adalah -0,145 (a), nilai beta satu (b₁) adalah 0,280, nilai beta dua (b₂) adalah 0,156. Dengan demikian, persamaan regresi diatas adalah:

$$Y = -0,145 + 0,280 X_1 + 0,256 X_2$$

$$\text{Std of Error} = (0.080) \quad (0.070)$$

Persamaan regresi diatas digunakan sebagai alat memprediksi dan mengestimasi prestasi kerja berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan.

- Nilai a = -0145 merupakan konstanta yang apabila nilai seluruh variabel rekrutmen dan seleksi dianggap nol, maka nilai prestasi kerja (Y) akan menurun sebesar -0,145.
- Koefisien regresi rekrutmen (X₁) sebesar 0,280. Artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan rekrutmen (X₁) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan/kenaikan sebesar 0,280. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara rekrutmen dan prestasi kerja karyawan, semakin bagus rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru.
- Koefisien regresi seleksi (X₂) sebesar 0,256. Artinya jika variabel bebas lainnya

tetap dan seleksi (X₂) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan/kenaikan sebesar 0,256. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara seleksi dan prestasi kerja, semakin bagus seleksi yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan maka akan semakin baik pula prestasi karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru

Uji F

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel rekrutmen (X₁), seleksi (X₂), serta variabel terikatnya yaitu prestasi kerja karyawan (Y) pada CV. Warasulla Pekanbaru.

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F.

$$\begin{aligned}
 F_{\text{Tabel}} &= (k-1) - (n-k-1) \\
 &= (2-1) : (35-2-1) \\
 &= 1 : 32 \\
 &= 4.149
 \end{aligned}$$

Hasil Output SPSS.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116.475	2	58.238	25.093	.000 ^a
Residual	74.267	32	2.321		
Total	190.743	34			

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data Lampiran

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 25.093 (lampiran 2) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 4.149 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($25.093 > 4.149$). Dengan demikian hipotesis yang mengatakan rekrutmen dan seleksi merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru dapat diterima dan signifikan pada tingkat 5%.

Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru.

Uji t

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 17 diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial atau dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti, yaitu seperti yang dilihat pada tabel 5.14 berikut ini:

Koefisien regresi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.145	2.740		-.053	.958		
	Rekrutmen	.280	.080	.520	3.495	.001	.550	1.819
	Seleksi	.156	.070	.331	2.223	.033	.550	1.819

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Data Lampiran

Dari tabel 5.14 diatas maka dapat dibuktikan kebenaran dari hipotesis yang penulis ajukan pada bab sebelumnya secara parsial atau masing-masing variabel. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= \alpha/2 : n - k - 1 \\
 &= 0,05/2 : 35-2-1 \\
 &= 0,025 : 32 \\
 &= 2.37
 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel rekrutmen (X_1) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 3.495. Maka bila dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 2.037 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih

besar dari t_{tabel} ($3.495 > 2.037$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 atau rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru.

Bedasarkan hasil pengujian pada variabel X_2 (seleksi) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.223 dengan perbandingan dengan t_{tabel} sebesar 2.037 (lampiran), dapat terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.223 > 2.037$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (seleksi) secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic for Product and Service*

Hasil Analisa Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.781 ^a	.611	.586	1.52344	.611	25.093	2	32	.000	1.777

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variabel: Prestasi kerja

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2012

Berdasarkan tabel hasil koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.781 atau 78.1% ini menunjukkan tingkat hubungan antara seluruh variabel dalam penelitian ini adalah dengan kriteria keeratan hubungan tinggi atau pengaruh tinggi. Ini dapat dilihat kriteria derajat hubungan koefisien korelasi (menurut Suliyanto, 2006 : 149) yaitu $0.6 - 0.8999 =$ keeratan hubungan yang tinggi atau pengaruh tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien hubungan tinggi.

Selain itu koefisien determinasi berganda (R²) besarnya 0.611. hal itu menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu cara rekrutment dan cara penyeleksian bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 61.1% terhadap prestasi kerja, sedangkan sisanya 38.9 dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti seperti kompensasi, lingkungan kerja, kesejahteraan dan lainnya.

Kesimpulan

1. Variabel rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru, dimana dapat dilihat dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($25.093 > 4.149$). Dengan demikian hipotesis yang mengatakan rekrutmen dan seleksi merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru dapat diterima dan signifikan pada tingkat 5%.
2. Variabel rekrutmen dan seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Solution) diperoleh koefisien korelasi berganda seperti yang tertera pada tabel di bawah ini :

karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru dimana rekrutmen (X_1) diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.495 > 2.037$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 atau rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru. Sedangkan pada variabel X_2 (seleksi) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.223 > 2.037$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (seleksi) secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka variabel yang lebih dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada CV. Warasulla Pekanbaru adalah variabel rekrutmen yang dilakukan perusahaan.

Saran

1. Sebaiknya pihak perusahaan dalam mencari karyawan harus lebih selektif dengan benar-benar merekrut karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, diharapkan dengan merekrut calon karyawan yang dilakukan dengan penyeleksian yang ketat akan mendapatkan karyawan yang handal dan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.
2. Kepada pihak perusahaan dimana disini adalah CV. Warasulla Pekanbaru perlu memperhatikan dan harus lebih terbuka dalam merekrut dan menyeleksi karyawan karena rekrutmen dalam penelitian ini menjadi faktor penting

untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

3. Pihak CV. Warasulla Pekanbaru perlu juga memperhatikan faktor lain (kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dll) yang diduga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, agar seluruh karyawan dapat bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafarudin, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit BPFE
- Bilson Simamora, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia 2*, Salemba Empat.
- Choyimah. 2005. *Analisis hubungan penyeleksian pegawai dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*.
- Depdikbud.2002,*Kamus Besar Bahasa Indonesia*,Jakarta, Balai Pustaka
- Ghozali Imam, 2007. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbitan Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadari Nawawi, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan Malayu SP, 2009, Jakarta, *Manajemen Sumber Daya manusia* edisi revisi, PT Bumi Aksara
- Husein Umar, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kamerisya Suheri, 2009. “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Karyawan Pada PT. Solarindo Internusa Pekanbaru*”
- Marthin dan Jakson,2002, *Pengukuran Kinerja Karyawan*,Jakarta Penerbit PT Gramedia,
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Prawirosentono, 2000, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Rahmanto, 2002, *Manajemen Personalial*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta Cetakan pertama, Bumi Aksara
- Sihotang, A, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT. Pradnya Paramita
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta.
- Sunarto. 2007, *Manajemen 2*, Yogyakarta, Penerbit Amus
- Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit PT Kencana.
- Tohardi,Ahmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Penerbit PT Mandar Maju
- Umar Husein 2004, *Desain Penelitian MSDM dan perilaku karyawan*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo, 2003, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta, Penerbit Raja Grafindo Persada
- Yoder, Dale. 1981. *Personnel Management and Industrial Relation*. Sixth Edition. New Delhi: Prentice Hall of India.