

## Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar

BADARUDDIN \*

Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Meekkah,  
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia  
[badaruddin@serambimeekkah.ac.id](mailto:badaruddin@serambimeekkah.ac.id)

Rahmad HIDAYAT

Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Meekkah,  
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia

### Article's history:

Received 3 July 2019; Received in revised form 29 January 2020; Accepted 9 February, 2020;

Published 30 February 2020. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested citation:

Badaruddin, Hidayat, R., 2020. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, Volume 6 (1): 12-22. DOI: <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>.

### ABSTRAK:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah proses rekrutmen dan seleksi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar yang berjumlah 86 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, nilai Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 18,193 yang berarti jika variabel proses rekrutmen dan seleksi dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar sebesar 18,19%. Koefisien regresi variabel proses rekrutmen sebesar 0,143, Koefisien regresi variabel seleksi sebesar 0,539. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,453 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,11, maka  $H_0$  diterima, Artinya proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,468 >  $F_{tabel}$  sebesar 1,989, maka  $H_0$  diterima, Artinya seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

**Kata Kunci:** Proses Rekrutmen; Seleksi; Kinerja.

**JEL Classification:** M52; D23; J54.

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti ini, instansi pemerintah atau perusahaan dituntut untuk memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu memberikan yang terbaik untuk pelayanan publik. Instansi atau perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola SDM yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Setiap instansi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan tugasnya. Dalam usaha untuk mencapai tujuan itu diperlukan faktor-faktor yang berkualitas dan kompeten, yang mempunyai pengetahuan, pendidikan, pelatihan maupun dari pengalaman kerja yang didapat oleh setiap manusia di saat sebelum ataupun sudah bekerja.

Dalam memenuhi kebutuhan akan SDM, instansi melakukan kegiatan rekrutmen. Rekrutmen adalah proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Rekrutmen karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan. Kegiatan perekrutan merupakan aspek yang paling penting dari fungsi pengadaan dan pengembangan SDM. Perekrutan tidak berarti hanya memasukkan ke dalam instansi sejumlah orang yang diperlukan, melainkan juga berkaitan dengan upaya mengukur kualitas pribadi calon karyawan. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Dengan rekrutmen

yang tepat maka perusahaan dapat bertahan dalam menghadapi lingkungan yang serba dinamis (Handoko, 2014:69).

Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. Melalui rekrutmen organisasi dapat melakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk memperoleh SDM potensial yang menginginkan pekerjaan sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Perekrutan tidak hanya masalah dalam memenuhi kebutuhan perusahaan untuk jangka waktu sekarang ini, karena merekrut calon karyawan benar-benar mempengaruhi bentuk masa depan perusahaan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat menentukan proses rekrutmen yang baik. Perusahaan harus mampu mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, sehingga nantinya kinerja para pegawainya dapat ditingkatkan (Giovanni, 2018).

Selain itu, proses seleksi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam dalam sebuah instansi atau perusahaan. Setelah melakukan rekrutmen, perusahaan sebaiknya melakukan penseleksian. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan (Hasibuan, 2008:47).

Saat ini di mana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan calon tenaga kerja yang tepat mengingat ada banyak calon tenaga kerja yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Maka tugas departemen SDM adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas SDM yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi dilaksanakan (Giovanni, 2018).

Proses seleksi dilakukan untuk menyaring tenaga-tenaga kerja yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan ini harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif. Bila seleksi tidak dilaksanakan dengan tepat maka upaya-upaya yang dilakukan sebelumnya menjadi sia-sia. Seleksi dalam sebuah perusahaan akan menentukan baik tidaknya karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang kosong. Oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan proses seleksi yang dilakukan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam proses seleksi, yaitu: pengisian formulir lamaran, wawancara, tes seleksi, pemeriksaan referensi latar belakang dan pemeriksaan fisik. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang lebih baik (Nugroho, 2012:86).

Penelitian ini dilakukan pada kantor PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan strategi rekrutmen dan seleksi dalam penerimaan calon karyawan. 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.

## TINJAUAN KEPUSTAKAAN

### Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Hubeis, 2015:153). Menurut Hasibuan (2013:8) kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2010 : 178). Begitu juga menurut Hersey (2013: 76) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah karyawan, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan (Sehfuudin, 2011:24). Dari beberapa definisi

diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang performance dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolok ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan berada di bawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil.

### **Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen SDM mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah pelamar kerja yang akan memasuki proses seleksi. 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 (Simamora, 2017:227). Menurut Sunyoto (2012:93) penarikan tenaga kerja merupakan proses pemuatan dan penarikan para pelamar yang tertarik dan memiliki kualifikasi terhadap lowongan yang dibutuhkan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas tentang rekrutmen maka dapat kita simpulkan bahwa rekrutmen adalah proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

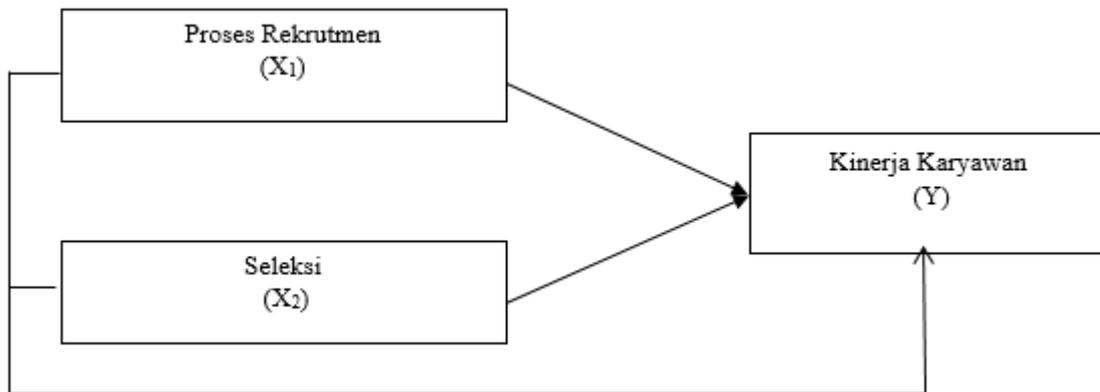
### **Seleksi**

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen SDM yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Menurut Hasibuan (2011:177) seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu. Rivai (2011 : 159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen (porek) selesai dilaksanakan. Sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan, inilah yang dinamakan dengan seleksi. Handoko (2010:85) juga mendefinisikan proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Sedangkan menurut Ardana (2012:69) seleksi tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat kita simpulkan bahwa seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar mendaftar dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Seleksi juga diartikan sebagai serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan. Atau proses perusahaan memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini.

### **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara dari fenomena yang mengarah ke masalah dalam suatu topik penelitian. Kerangka berpikir juga dapat dikatakan sintesis dari hubungan antar variabel yang telah disusun berdasarkan berbagai teori yang telah diuraikan dan kemudian dianalisis secara kritis dan sistematis untuk mendapatkan sintesis hubungan antar variabel penelitian. Sintesis hubungan variabel-variabel ini digunakan untuk merumuskan hipotesis. Oleh karena itu, kerangka berpikir ini harus diimplementasikan dalam bentuk diagram atau skema untuk memfasilitasi pemahaman beberapa variabel data yang akan diperiksa pada titik waktu selanjutnya (Asfihan, 2020:16). Kerangka pemikiran dapat dilihat seperti pada Gambar dibawah



Gambar 1. Kerangka Penelitian

**Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara pada setiap masalah yang sifatnya masih praduga, atau sebuah dugaan sementara (Sugiyono, 2011:96). Setelah dilakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis. Untuk menentukan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan, maka dilakukan uji-t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
2. Diduga proses rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
3. Diduga seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi dan Objek penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar yang berlokasi di Jalan Tanggul Krueng Aceh, Siron, Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar (23371). Objek penelitian berhubungan dengan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Populasi Sampel**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis, yaitu objek yang akan diteliti (Bakar, 2012: 60). Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya (Arikunto, 2015:109). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar yang berjumlah 110 orang, seperti terlihat pada Tabel dibawah.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Bidang	Populasi
1	Bagian Keuangan	10
2	Bagian Umum	15
3	Seksi Hublag	2
4	Seksi Pembaca Meter	2
5	Seksi Rekening	2
6	Seksi Perencanaan Teknik	5
7	Seksi Pengawasan Teknik	3
8	Seksi Operasi	41
9	Seksi Laboraturium	10
10	Seksi Pemeliharaan	8
11	Seksi P3K	12
<b>Total</b>		<b>110</b>

Sumber: PDAM Tirta Mountala (2019)

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diambil sampel penelitian dengan menggunakan metode Slovin dan Sevila, (Sugiyono, 2013:93) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Besar populasi

n = Besar sampel

e = Tingkat kepercayaan / ketepatan yang diinginkan ( 95%) dan  $\alpha = 5\%$

$$n = \frac{110}{1+110 (0,05^2)}$$

$$= \frac{110}{1+110 (0,05)}$$

$$= \frac{110}{1+ 110 (0,0025)}$$

$$= \frac{110}{1 + 0,275}$$

$$= \frac{110}{1,275}$$

$$= 86,27451 = 86 \text{ orang}$$

#### Data dan Tehnik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang telah dipersiapkan kepada responden yaitu karyawan. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2013:104). Kuesioner terdiri dari tiga variabel dan masing-masing variabel memuat sejumlah item pertanyaan. Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan. Kuesioner tersebut selanjutnya disebarkan kepada karyawan. Pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Interval yaitu skala yang tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran (magnetude) perbedaan preferensi antar individu. Di mana jawaban masing-masing responden akan diberi skor dengan menggunakan 5 (lima) poin (Sekaran, 2014:129).

#### Metode Analisis Data

Untuk menganalisa data, metode yang digunakan adalah metode regresi linier berganda. Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berdampak signifikan dan positif terhadap variabel dependen. Bentuk persamaan regresinya yaitu (Sugiono, 2014:204) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Proses Rekrutmen

X<sub>2</sub> = Seleksi

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

e = Standar Error

### **Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum data diolah lebih lanjut, harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Karena kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pengguna instrumen.

#### **Uji Validitas**

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014:267). Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan uji Person Product – Moment Coefficient of Correlation.

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan pada uji reliabilitas adalah metode Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau  $\alpha > 0,6$  (Sekarang, 2013:182).

### **Pengujian Hipotesis**

Setelah dilakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis. Untuk menentukan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Uji-F dan Uji-t.

#### **Uji Hipotesis (Uji-F)**

Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan), yaitu membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5%. Dengan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

$H_{o1}$  : Proses Rekrutmen dan Seleksi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

$H_{a1}$  : Proses Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.

#### **Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk melihat variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individu (parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0$  : Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .

$H_1$  : jika  $t_{tabel} > t_{hitung}$  maka, menolak  $H_a$  dan menerima  $H_0$

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

$H_{o2}$  : Proses Rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar

$H_{a2}$  : Proses Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar

$H_{o3}$  : Seleksi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar

$H_{a3}$  : Seleksi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yang disampaikan secara langsung oleh peneliti kepada para responden dalam hal ini yaitu seluruh karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar yang berjumlah 86 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan formulasi sampel minimal dengan menggunakan metode Slovin. Setelah kuesioner selesai diisi oleh responden, peneliti mengambil kembali untuk selanjutnya ditabulasikan dan diolah dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Lama waktu responden dalam mengembalikan kuesioner berbeda-beda, namun rata-rata responden mengembalikannya kurang dari seminggu. Dari jumlah kuesioner yang diedarkan kepada responden sebanyak 86 kuesioner, semuanya telah dikembalikan dengan tingkat pengembalian kuesioner mencapai 100% sehingga sampel akhir penelitian berjumlah 86 ( $n=86$ ). seperti terlihat pada Tabel dibawah.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase	
1	Jenis kelamin			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laki-laki</li> <li>• Perempuan</li> </ul>	38 48	44,2% 55,8%	
2	Usia			
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• &lt; 25 Tahun</li> <li>• 26 – 30 Tahun</li> <li>• 31 – 35 Tahun</li> <li>• &gt; 36 tahun</li> </ul>	4 21 22 39	4,7% 24,4% 25,6% 45,3%	
	3	Pendidikan Terakhir		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• SMA</li> <li>• Diploma</li> <li>• Sarjana</li> <li>• Pasca Sarjana</li> </ul>	1 55 19 11	1,2% 64,0% 22,1% 12,8%
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>100%</b>	

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa 44,2% atau 38 orang berjenis kelamin laki-laki dan 55,8% atau 48 orang berjenis kelamin perempuan. Kemudian di lihat dari usia, 4 orang atau 4,7% berusia < 25 tahun, 24,4% atau 21 orang berusia 26 – 30 tahun, 22 orang atau 25,6% berumur 31 – 35 tahun dan 39 orang atau 45,3% berusia lebih dari 36 tahun. Ditinjau dari pendidikan terakhir responden, diketahui bahwa dari seluruh responden penelitian tersebut sebanyak 1 orang atau hanya 1,2% berpendidikan SMA, 55 orang berpendidikan Diploma (64,0%), Sarjana berjumlah 19 orang (22,1%), dan Pasca Sarjana (S2) berjumlah 11 orang (12,8%).

### Pengujian Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Person Product Movement Coefficient of Corelation dengan bantuan SPSS (Statistical Package for Sosial Science). Untuk penjelasan selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.5 bahwa hasil pengujian nilai kritis untuk mengukur kedua variabel dalam penelitian ini adalah 0,207. Maka item pertanyaan dinyatakan valid karena mempunyai koefisien korelasi di atas nilai kritis korelasi product moment. Seperti terlihat pada Tabel dibawah

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=86)
1	A1	X <sub>1</sub>	0,686	0,207
2	A2		0,848	0,207
3	A3		0,691	0,207
4	A4		0,363	0,207

5	A5		0,490	0,207
6	B1	X <sub>2</sub>	0,543	0,207
7	B2		0,655	0,207
8	B3		0,699	0,207
9	B4		0,492	0,207
10	B5		0,692	0,207
11	B6		0,361	0,207
12	B7		0,494	0,207
13	C1	X <sub>3</sub>	0,474	0,207
14	C2		0,430	0,207
15	C3		0,565	0,207
16	C4		0,620	0,207
17	C5		0,606	0,207

Sumber: Hasil Penelitian (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%, maka item pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r-hitung > nilai r-tabel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 responden, jadi nilai r-tabel nya adalah 0,207, dan semua hasil dari kedua variabel mendapat nilai koefisien korelasi lebih dari 0,207. Sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

### Pengujian Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini digunakan uji reliabilitas cronbach alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya Cronbach Alpha dengan bantuan program SPSS versi 23.0. seperti terlihat pada Tabel dibawah

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha
Proses Rekrutmen (X <sub>1</sub> )	5	0,612
Seleksi (X <sub>2</sub> )	7	0,648
Kinerja (Y)	5	0,795

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel diatas, maka pengujian reliabilitas dengan cronbach alpha terhadap 17 pernyataan yang telah dinilai jawabannya, maka dapat dilihat bahwa cronbach alpha untuk variabel proses rekrutmen sebesar 0,612, variabel seleksi sebesar 0,648 dan variabel kinerja sebesar 0,795. Karena memiliki nilai > 0,6, mengacu kepada syarat suatu instrumen dikatakan reliabel memiliki alpha > 0,6, maka kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel untuk dilakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

### Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, menggunakan regresi linier berganda, seperti pada Tabel dibawah

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.193	3.070		5.926	.000		
	X1	.143	.089	.173	1.596	.004	.994	1.006
	X2	.539	.084	.051	2.468	.001	.994	1.006

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat diformulasikan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 18,193 + 0,143X_1 + 0,539X_2 + e$$

1. Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 18,193 yang berarti jika variabel proses rekrutmen dan seleksi dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar sebesar 18,19%.
2. Koefisien regresi variabel proses rekrutmen sebesar 0,143, yang berarti bahwa setiap meningkatnya proses rekrutmen sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar sebesar 0,143 satuan atau 14,3%.
3. Koefisien regresi variabel seleksi sebesar 0,539, yang berarti bahwa setiap meningkatnya seleksi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar sebesar 0,539 satuan atau 53,9%.

### Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan data juga menunjukkan hubungan antara variabel predictor dengan kriteriumnya. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi/koefisien determinasi yang dihasilkan oleh sebuah persamaan regresi. Seperti terlihat pada Tabel dibawah.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.184 <sup>a</sup>	.634	.011	1.39398	.034	1.453	2	83	.240	2.524

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

### Pembuktian Hipotesis

Hasil penelitian terhadap variabel pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, dapat dilihat dari table dibawah.

Tabel 7. Pengujian Secara Bersama-Sama (uji F / Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.647	2	2.823	4.453	.024 <sup>b</sup>
	Residual	161.284	83	1.943		
	Total	166.930	85			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

H<sub>1</sub> : Nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 4,453 > F<sub>tabel</sub> sebesar 3,11, maka H<sub>a</sub> diterima, Artinya proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Hasil penelitian menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>.

### Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji Parsial (t-test)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	5.926	.000
	X <sub>1</sub>	2.596	.004
	X <sub>2</sub>	2.468	.001

H<sub>1</sub> : Nilai thitung sebesar 2,596 > ttabel sebesar 1,989, maka H<sub>a</sub> diterima, Artinya proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Hasil penelitian menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>a</sub>.

H1 : Nilai thitung sebesar 2,468 > Ftabel sebesar 1,989, maka  $H_a$  diterima, Artinya seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. Hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, dimana nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 18,193 yang berarti jika variabel proses rekrutmen dan seleksi dianggap konstan, maka besarnya kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar sebesar 18,19%.
2. Proses rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, dimana nilai koefisien regresi variabel proses rekrutmen sebesar 0,143, yang berarti bahwa setiap meningkatnya proses rekrutmen sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar 0,143 satuan atau 14,3%.
3. Seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, dimana nilai koefisien regresi variabel seleksi sebesar 0,539, yang berarti bahwa setiap meningkatnya seleksi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar 0,539 satuan atau 53,9%.
4. Nilai korelasi ( $R$ ) sebesar 0,184 yang menunjukkan bahwa derajat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 18,4%, artinya proses rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar.
5. Nilai determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,634 artinya sebesar 63,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti proses rekrutmen dan seleksi. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 36,4% dijelaskan oleh faktor-faktor variabel lain diluar penelitian ini.

## Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Mengenai responden, agar penelitian dapat dikatakan lebih representatif, maka diharapkan dalam penelitian selanjutnya, kapasitasnya lebih luas tidak hanya pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar saja.
2. Menambahkan variabel penelitian sehingga penelitian berikutnya dapat lebih meyakinkan dan lebih bagus lagi hasilnya.

## REFERENSI

- [1] Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2002. "Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)" Rineka Cipta. Jurnal. Jakarta.
- [3] Davis, Keith. Newstrom, John. 2014. Perilaku Dalam Organisasi Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- [4] Giovanni. Angelia. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 2, Juni 2018 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234
- [5] Gomes, Faustino Cardoso, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.
- [6] Handoko T. Hani, 2010, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Cetakan kedua puluh satu, Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- [7] Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [8] Hasibuan. 2013. Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Toko Gunung Agung
- [9] Hubeis, A.V.S. 2015. Expectancy Teory. (Skripsi). Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis, Instituit Pertanian Bogor, Bogor

- [10] Hersey, P., Blanchard, K.H, and Johnson, D.E.,2013. Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources, Prentice Hall.
- [11] Isnawati. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayu Agung. Skripsi. Manajemen. UIN Raden Fatah
- [12] Mentari, R.R. 2012. Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Satpam Pada Perusahaan Outside ProviderPT. Bina Area Persada Surabaya. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- [13] Nugroho, Aji, M. 2012. Pengaruh Proses Rekrutment dan Proses Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- [14] Panggabean, S., Mutiara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [15] Rivai. 2013. Commercial Bank Management Manajemen Perbankan Dari. Teori Ke Praktik. Depok: Rajawali Press, PT Rajagrafindo Persada.
- [16] Santoso, Singgih. 2014. Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS versi 11.5. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- [17] Sarboini, 2016 Performance of Employees and Impact On Promotion Of Position, Jurnal Ilmiah Peuradeun Vol 4, No 1, Januari 2016 Hal ( 103 – 113)
- [18] Sehfuudin, 2011, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang, Jurnal Ekonomi, Universitas Diponegoro
- [19] Sekaran, Uma. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis.Edisi Ke-4, Jilid 2: Salemba Empat. Jakarta
- [20] Siagian, P. Sondang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- [21] Simbolon 2018. Pengaruh Rekrutmen, dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan. Skripsi. Universitas Sumatera utara. Medan
- [22] Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru
- [23] Sugiyono. 2011. Psikologi Abnormal. Edisi Ke-9: PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- [24] Tangkilisan. 2010. Kebijakan Publik yang Membumi, Konsep, Strategi dan Kasus, Yogyakarta: Lukman Offset dan YPAPI.
- [25] Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.