

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II - Pekanbaru)**

Oleh : Riko Randika

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H. R Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru Panam,
Pekanbaru 28293

Abstract

This study aims to analyze employee recruitment and employee selection and its effect on employee performance at PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru. Employee recruitment as a variable (X1), employee selection as a variable (X2), and Employee Performance as a variable (Y). The method used in this study is descriptive and quantitative using the SPSS 21 program, where the sample used is 87 employees conducted by simple random sampling and data collection techniques through questionnaires. The results of the analysis use the validity test, reliability test, determination test, simple linear regression test, multiple linear regression test, t test and F test. So that it can be concluded that employee recruitment has a significant effect on the performance of employees of PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru, employee selection has a significant effect on employee performance at PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru, and employee recruitment and employee selection have a significant effect on the performance of PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru.

Keywords: Employee Recruitment, Employee Selection and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi baik yang berorientasi di dalam bisnis maupun yang berorientasi social dituntut untuk memberikan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan organisasi atau pun perusahaan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati perubahan yang ada. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan ini maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya (Endang A. Kartodikromo, Irvan Trang, 2012)

Sumber daya manusia adalah faktor yang sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi peran strategis dalam sumber daya manusia dalam organisasi bisnis dapat dikolaborasi dari sumber daya manusia, dimana fungsi perubahan adalah mengarahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama (Caecilia Rosa Permatasari, 2017)

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat menjaga kontinuitas, maka perusahaan

membutuhkan SDM dengan kompetensi yang relevan. Berdasarkan pernyataan bahwa perusahaan harus memiliki SDM yang berkompeten, maka proses rekrutmen dan seleksi merupakan agenda yang strategis untuk menentukan kebijakan kepegawaian. Salah satu fungsi kebijakan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang memiliki signifikansi terhadap kinerja karyawan. (Haris Michel, dalam Hidayat, 2010).

Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Rivai dan Sagala, 2009), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang bersedia di dalam perusahaan. (Simamora, 2004)

Rekrutmen berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan. Sesuai dengan analisis jabatan, rekrutmen karyawan mensyaratkan mereka yang diterima sudah mempunyai kualifikasi tertentu (Ivancevich, 2001). Secara garis besar rekrutmen merupakan proses mencari, menyeleksi, menemukan dan menarik para calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dari perusahaan untuk dipekerjakan di salah satu posisi yang belum terisi yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2003).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah seleksi karyawan. Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memiliki

kriteria yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2010), seleksi adalah tahap yang menentukan diterima tidaknya seseorang dan kemudian diangkat pada posisi tertentu sesuai bidang keahliannya.(Sondang P.Siagan 2009).Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement).Sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan abgi calon pelamar untuk diterima atau tidak. seleksi kerja memiliki peranan penting dalam membangun kompetensi baik untuk karyawan baru maupun kaaryawan lama untuk bekerja secara efektif

Rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu , kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu(Mangkunegara,2005).

Dari penelitian yang telah di lakukan Muhammad Fiqra (2013) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan seleksi

terhadap kinerja pada PT Bank Muamalat , Tbk , Makasar dengan hasil ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Banyaknya perusahaan baru yang bermunculan menyebabkan persaingan ketat antara perusahaan semakin kompleks, sebagai suatu perusahaan gadai milik pemerintah, PT Pegadaian harus mampu memberikan pelayanan yang bisa memuaskan pelanggan dan itu dapat dinilai oleh pelanggan, salah satunya dengan kinerja karyawan yang baik akan memberikan kesan positif bagi pelanggan dan ketika pelanggan merasa terpuaskan atas kebutuhan yang dapat terpenuhi sehingga perusahaan mendapat suatu kepercayaan diri sehingga dicap sebagai perusahaan yang mampu menyediakan kinerja yang diharapkan.

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang dipengaruhi pengaruh rekrutmen dan seleksi yang diberikan terhadap kinerja karyawan pada

PT.Pegadaian Kanwil II Pekanbaru dapat dilihat dari target dan realisasi perusahaan.

Dari informasi yang diberikan oleh manager HRD PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru tersebut menunjukkan bahwa selama 4 tahun terakhir terjadi ketidakstabilan perusahaan didalam pencapaian target dari investasi nasabah PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru. Hal ini dapat disebabkan oleh belum stabilnya kualitas kinerja karyawan didalam pencapaian target.

Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seseorang karyawan pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh penulis maka penulis menemukan gejala-gejala latar belakang masalah diantaranya menunjukkan bahwa masih ada kurangnya kestabilan rekrutmen karyawan dan juga menunjukkan masih kurangnya kestabilan dari segi pencapaian target dan realisasi. Apabila ketiga gejala tersebut tidak diatasi dengan baik maka kinerja karyawan dari PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru akan terganggu bahkan bermasalah.

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Kanwil II-Pekanbaru)”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :
Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil II-Pekanbaru?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis seleksi PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru

Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang diselenggarakan perusahaan terutama pegadaian.
 - b) Sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.
- 2) Kegunaan Praktis
 - a) Bagi Peneliti
Peneliti melakukan penelitian ini agar dapat mengaplikasikan ilmu yang didapatkan selama ini, serta menambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem proses rekrutmen dan seleksi karyawan dalam perusahaan.
 - b) Bagi Perusahaan
Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai rekrutmen dan seleksi

karyawannya di perusahaan menyangkut penempatan karyawan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

c) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber inspirasi dan acuan bagi mahasiswa Universitas Riau untuk melakukan penelitian sejenis di waktu yang akan datang.

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Handoko (2004), Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya untuk mencapai baik tujuan –tujuan individu maupun organisasi. Simamora (2004), manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Rekrutmen

Menurut Siagian (1994) maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon – calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun dan

panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan pemilihan tenaga kerja. Sedangkan menurut Marwansyah (2010) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan yang tepat. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja terdapat dua sumber rekrutmen yang dapat dilakukan yaitu dari internal maupun eksternal perusahaan.

Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan di perusahaan tertentu. Selanjutnya rekrutmen karyawan juga dapat didefinisikan sebagai keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Definisi rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai, melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber – sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai, Mangkunegara, (2002). Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Melalui rekrutmen organisasi dilakukan komunikasi dengan pihak-pihak tertentu untuk mendapat sumber daya yang potensial, sehingga akan banyak pencari kerja dapat mengenal dan mengetahui organisasi yang pada akhirnya akan memutuskan kepastian atau tidaknya dalam bekerja. Jadi rekrutmen adalah prose mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Ada empat dimensi rekrutmen menurut (Henry Simamora, 2004) yaitu

1. Motivasi

Sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghandalkan dan mengembangkan tingkat kerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki sehingga ada rasa aman dan tentram dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Kemampuan

Kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan (*ability*) merupakan sebuah penelitian terkini atau apa yang dilakukan seseorang yaitu dengan memiliki semangat yang tinggi, ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan tertentu.

3. Keahlian

Keterampilan dalam bekerja harus mampu melakukan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif serta profesional dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan seorang untuk melakukan suatu yang

sifatnya spesifik, focus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.

4. Pengetahuan

Kemampuan seseorang untuk mengenali suatu keadaan berdasarkan persepsi pikiran yang mempunyai pengetahuan teknis, manajerial, serta wawasan luas.

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu:

- a) Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
- b) Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.

Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan alat ukur yang dapat dijadikan standar karyawan dalam bekerja. Adalam hal ini terdapat beberapa hal yang menjadi aspek dalam kinerja karyawan menurut Ivancevich (2001) yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Kerjasama
- d. Inisiatif
- e. Dapat dipercaya
- f. Pengetahuan Tentang Pekerjaan
- g. Kualitas Personal

a. Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan awal yang didasarkan pada landasan teori yang relevan shinga membutuhkan pengujian yang masih harus diuji kebenarannya.

H1: Diduga adanya pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja karyawan

H2: Adanya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan

H3 : Adanya pengaruh rekrutmen karyawan dan seleksi terhadap kinerja karyawan

Penelitian Terdahulu

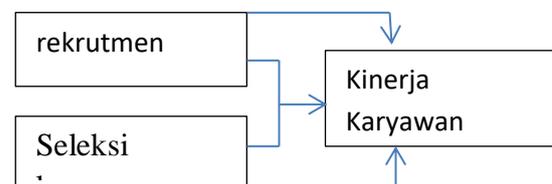
Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewel, Irvan Trang (2017) dengan judul Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas , Manado dengan penelitian

asosiatif dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dari Proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Proses rekrutmen berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Muhammad Fiqra (2013) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pada PT Bank Muamalat , Tbk , Makasar merupakan Penelitian Deskriptif dengan metode statistic deskriptif serta menggunakan rumus yaitu analisis regresi sederhana, uji T dan uji F. Hasil penelitian adalah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan

Kerangka pemikiran

Dari tinjauan pustaka dan beberapa teori serta pemahaman terhadap penelitian maka berikut ini dibentuk kerangka pemikiran :



Gambar 1.1 kerangka pemikiran

Skala Pengukuran

Penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert (5:4:3:2:1). Menurut Sugiyono (2012) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi skor untuk setiap jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, dan sangat tidak baik.

Metode Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT Pegadaian Kanwil II Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Arifin Achmad, Sidomulyo Timur, Marpoyan Damai - Pekanbaru, Riau.

b. Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah arget populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekanbaru yang berjumlah 696 karyawan.

c. Sampel

Melihat populasi yang diteliti 696 orang, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik Probability Sampling Yang meliputi simple random sampling Untuk menentukan ukuran besarnya sampel penulis menggunakan rumus dari Slovin dan hasil jumlah sampel adalah 87 orang.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara dengan teknik wawancara tidak terstruktur.

e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

f. Metode Analisa Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

g. Uji Instrumen Data

Yang dilakukan pertama yaitu uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Selanjutnya uji reliabilitas dimana suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis regresi linier berganda yang dilakukan karena ada 2 variabel independen pada penelitian ini. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin lebih didominasi oleh laki-laki, untuk usia responden didominasi oleh responden yang berusia 30-34 tahun, kemudian untuk tingkat pendidikan didominasi responden yang tamat Diploma 1 – Diploma 3.

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa

jawaban responden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut :

$$Y = 25,137 + 0,047 X_1 + 0,763 X_2$$

Artinya :

1. Nilai konstanta (a) adalah 25,137 ini dapat diartikan jika rekrutmen pegawai dan seleksi karyawan nilainya (0), maka akan menaikkan kinerja karyawan bernilai 25,137
2. Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen karyawan (X_1) yaitu 0,047 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan rekrutmen karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,047 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel seleksi karyawan (X_2), yaitu 0,763, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan seleksi karyawan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,763 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen karyawan (0,047), dan seleksi karyawan (0,763) dapat diartikan bahwa setiap peningkatan rekrutmen dan seleksi sebesar 1 satuan , maka akan meningkatkan kinerja sebesar $0,047 + 0,763 = 0,810$ satuan

Hasil Uji $-t$ untuk penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 85$ pada

$\alpha = 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,988. Nilai t hitung sebesar $4,893 > t$ tabel 1,988 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan antara rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan diterima.

II. Hipotesis II

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 85$ pada $\alpha = 5\%/2$ atau $0,05/2 = 0,025$ adalah sebesar 1,988. Nilai t hitung sebesar $6,232 > t$ tabel 1,988 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis adanya pengaruh signifikan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan diterima.

III. Hipotesis III

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 19,220 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = df_1 = k \quad df_2 = n - k - 1$$

Keterangan : n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

$$F \text{ tabel} = df_1 = 2 \quad df_2 = 87 - 2 - 1 = 84$$

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Jadi nilai F tabel pada $df_1 = 2$, dan $df_2 = 84$ adalah 3,101. Hal ini berarti F hitung (19,220) $>$ F tabel (3,101) dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis rekrutmen dan seleksi karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen karyawan yang diterapkan oleh PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru sudah dinilai baik. Artinya rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan dari perusahaan atau organisasi. Namun jika dilihat dari total skor masing-masing dimensi rekrutmen karyawan, dimensi motivasi dan dimensi pengetahuan memang sudah baik, namun untuk dimensi kemampuan dan dimensi keahlian relative lebih rendah.
2. Seleksi Karyawan yang diterapkan oleh PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru sudah dinilai baik,. Namun jika dilihat dari total skor yang dikumpulkan dari seluruh dimensi seleksi karyawan untuk dimensi pengalaman kerja dan kondisi fisik memang tinggi sedangkan untuk dimensi pendidikan dan dimensi kepribadian relative lebih rendah.
3. Kinerja karyawan yang terapkan oleh PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru sudah dinilai cukup baik.

Namun jika dilihat dari total skor dari dimensi kinerja ada beberapa dimensi yang dilihat relative lebih rendah seperti dimensi kuantitas, pengetahuan kerja, dapat diandalkan dan sikap.

4. Berdasarkan analisis dan hasil Uji –t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja, maka diputuskan hipotesis diterima menjelaskan bahwa semakin pemimpin perusahaan menciptakan rekrutmen karyawan yang baik maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat.
5. Berdasarkan analisis dan hasil Uji –t menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel seleksi karyawan terhadap kinerja , maka diputuskan hipotesis diterima menjelaskan bahwa semakin baik PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru menerapkan dan meningkatkan seleksi karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin membaik.
6. Berdasarkan analisis dan hasil Uji – f menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru. Maka diputuskan hipotesis diterima menjelaskan bahwa semakin tinggi atau semakin baik rekrutmen dan seleksi karyawan yang diterapkan oleh pihak Perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan.

4.2. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan sara sebagai berikut :

1. Ada beberapa unsur dari rekrutmen karyawan memang sudah baik , hal ini harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi dari PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru serta masih perlu memperbaiki tata cara proses perekrutan karyawan pada perusahaan terutama pada unsur kemampuan dan keahlian dari calon karyawan yang akan direkrut oleh perusahaan kedepannya.
2. PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru harus lebih berusaha lagi untuk meningkatkan dan mengembangkan prosedur seleksi karyawan mereka kedepannya terlebih pada unsur pendidikan dan kepribadian agar karyawan yang akan diterima nantinya menghasilkan hal positif bagi perusahaan
3. PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru harus lebih meningkatkan kinerja nya terlebih lagi pada unsur kuantitas, pengetahuan kerja , dapat diandalkan dan sikap agar tidak terjadi kesalahan di tahun depannya.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini diharapkan pimpinan PT. Pegadaian Kanwil II Pekanbaru harus memiliki strategi untuk meningkatkan lagi proses rekrutmen karyawan , seleksi karyawan dan kinerja karyawan untuk peningkatan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, N.J dan Meyer, J.P. 1990. *“The Measurement and Antecedents of Affective Continuance, and Normative Commitment to*

Organization”. *Jurnal of Occupational Psychology*, volume 63, PP, 1-18

Ari Kunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Caecilia, Rosa Permatasari. 2016. *Pengaruh Rekrutmen , Seleksi , dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan PT*. Gramedia , Jakarta

Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewel & Irvan Tewel. 2017. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas , Manado*

Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

Hamalik, Oemar. 2007. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama

Ivancevich, John M. 2001. *Human Resource Management*. New york: Mc Grow – Hill Companies

Klingner, Donal d E. & Nalbandian John. 1985. *Public Personnel Management: Contest and Strategic*. Englewood Cliff, New jersey : Prentice Hall Inc.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* , Cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marwansyah.2010. *Manajemen SDM*. Bandung : Alfabeta
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson. 2001. *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi sepuluh , terjemahan : Diana Angelica , Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Mukayan, Imam. 2017. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan(kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru) Riau
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Grafindo Pustaka, Jakarta
- Siagian S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simammora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- Simammora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia 3*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sugiono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sugiono,2014. *Metode Penelitian Administrasi* , Alfabeta, Bandung.
- Siti Rofiatun, Yulianeu, Azis Fathoni, Djamaludin Malik (2017) Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pengembangan, dan Penempatan kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Sai Garmens Industries , Semarang
- Tengku, ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif & Anggraini Sukmawati. 2016. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja PT Inalum. Sumatera Utara.
- Umar H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama