

PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.GADJAH MADA SARANA PALEMBANG

Yunita Ningsih¹, Amelia Lestari², Yulianita³

*Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang^{1,2}
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang³*

ABSTRAK

Penelitian ini menguji Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV. Gadjah Mada Sarana Palembang.. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Gadja Mada Sarana Palembang dan Untuk mengetahui proses rekrutmen manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Gadja Mada Sarana Palembang.

Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gadjah Mada Sarana mengandung norma dan nilai-nilai keyakinan yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Oleh sebab itu, organisasi selayaknya harus menyediakan wahana bagi pegawai untuk proses internalisasi budaya agar mereka mampu menerapkannya dalam pekerjaan.Peneitian ini dilakukan pada CV. Gadjah Mada Sarana Palembang. .Dari 42 orang yang diambil sebagai sample dengan cara mengirimi mereka kuesioner sebanyak 42 kuesioner Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 15 menunjukkan bahwa ada pengaruh dari Proses Rekrutmen Terhadap terhadap kinerja pegawai pada CV.Gadja Mada Sarana Palembang.

Kata Kunci: *Proses Rekrutmen, Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembinaan sumberaya manusia pada umumnya betujuan membantu tenaga profesional yang mandiri dan beretos kerja yang tinggi serta produktif. Sejalan dengan pembinaan karyawan diarahkan terwujudnya karyawan yang mantap dengan pengembangan karier berdasarkan prestasi kerja, kaemampuan profeional,nkeahliann dan ketrampilan. Usaha meningkatkan mutu atau kualitas dan jenjang pendidikan dari berbagai ketrampilan timbul kesadaran tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja dan etos kerja yang lebih tinggi. Selain itu diperlukan motivasi dalam usaha meningkatkan kesejahteraan dan kualitas kerja berdasarkan rencana tenaga kerjaan perusahaan yang harusdisempurnakan secarah terarah, terpadu dan menyeluruh.

CV. Gadjah Mada Sarana Palembang dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan membuat kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam sistem penerimaan karyawan. Dipihak lain kemampuan secara individu karyawan CV. Gadjah Mada Sarana Palembang menampakan kemampuan yang memadai dalam hubungannya dengan tingkat kinerja karyawan tersebut.

Dalam pelaksanaannya kebijaksanaan penerimaan karyawan para pimpinan belum mendapat tanggapan positif dari karyawan, baik meliputi aturan maupun hubungan kerja. Kelemahan lainnya diduga karena pimpinan perusahaan belum memanfaatkan secara maksimal baik secara positif maupun secara negatif, hal ini juga berhubungan dengan keterbatasan wewenang dan tanggung jawab mereka sebagai pimpinan serta faktor-faktor manusiawi.

Dalam penerimaan karyawan pihak pimpinan perusahaan secara keseluruhan menerapkan sistem penerimaan karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Pihak pimpinan hanya menerapkan beberapa bagian dalam prosedur penerimaan tersebut. Berdasarkan latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul: “*Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV.Gadja Mada Sarana Palembang*”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikeemukakan maka penelitian dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Gadja Mada Sarana Palembang ?
2. Diantara proses rekrutmen manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Gadja Mada Sarana Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Gadja Mada Sarana Palembang ?
2. Untuk mengetahui proses rekrutmen manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Gadja Mada Sarana Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan
Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi Peneliti
menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan,
sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rekrutmen

Menurut Henry Simamora (2007:212). Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (2005:105): Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Menurut Schermerhorn (2007): Rekrutmen (Recruitment) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapat persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi atau perusahaan.

2.2 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Oleh karena itulah rekrutmen sebagai salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan kegiatan yang lain seperti deskripsi dan spesifikasi pekerjaan atau jabatan sebagai hasil analisis pekerjaan atau jabatan yang memberikan gambaran tentang tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai berbagai informasi perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan perusahaan atau organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang pelamar-pelamar tersebut sebelum diangkat menjadi karyawan. Beberapa Alasan Dilakukan Rekrutmen.

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
- c. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
- e. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat
- f. Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun, dan
- g. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

2.3 Tujuan Rekrutmen

Menurut Henry Simamora (2007:214), tujuan rekrutmen antara lain:

- a. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersamadengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

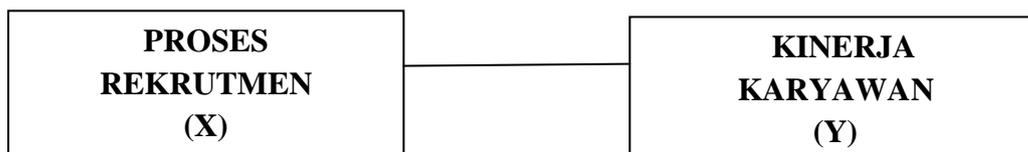
Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18).

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora (2005:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, “ (Pasolong, 2007 : 176). 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, 2005 : 178).

2.5 Kerangka fikir

Konsep Kerangka pemikiran adalah istilah dan defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak mengenai kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi perhatian ilmu sosial. Menurut Singarimbun (2008 : 33), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi. Untuk mendapatkan batasan-batasan yang lebih jelas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, maka defenisi konsep yang digunakan dalam pengertian ini adalah :



Gb.1

Desain penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel (X) dengan variabel (Y), dimana sebagai variabel bebas (X) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian. Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesa adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Berkaitan dengan permasalahan pokok yang dihadapi perusahaan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah : **“Pengaruh proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Gadja Mada Palembang “**

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV.Gadja Mada Palembang yang beralamat di Jalan MP Mangkuneagara Nomor 18 Kenten Palembang.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005 : 90). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada CV.Gadja Mada Palembang yang berjumlah 42 orang

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil untuk diteliti dan juga dianggap mewakili keseluruhan populasi (Gujarati,2002). Yang menjadi responden adalah sebagian mereka yang bekerja pada CV.Gadja Mada Palembang yang berjumlah 42 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan instrumen :

- Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.
- Observasi, yaitu kegiatan mengamati secara langsung objek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan di lapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi dan bahan-bahan kepustakaan yang diperlukan untuk mendukung data primer. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan instrumen :

- Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.
- Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data yang akan dilakukan dengan menggunakan regresi linier (*Linear regression*) dengan pendekatan Kuadrat terkecil (*Ordinary Least Square*). Dalam rangka mengukur seberapa besar variabel bebas yaitu Sistem penerimaan karyawan yang berhubungan dengan variabel terikat kepuasan kerja. Untuk melihat pengaruh variabel karakteristik terhadap motivasi kerja maka peneliti menggunakan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

Y = Proses Rekrutmen

X = Kinerja Karyawan

a,b = Konstanta

e = error item

3.6 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau andal (Simamora, Bilson : 2005: 58). Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Uji validitas dan reabilitas ini dengan menggunakan koefisien korelasi Pearson Product Moment yang diperoleh melalui analisa data.

b. Metode Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi linear sederhana yaitu analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X).

Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Prestasi Karyawan

a = Koefisien regresi konstan

X = Variabel independen pertama

b = Koefisien regresi independen pertama

c. Koefisien determinasi (r^2), digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable X terhadap Y

d. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas (X_1) terhadap variabel terikat (Y), dengan forlasi sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r^2)}}$$

Dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan ketentuan sbb:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independent (X1) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependent (Y).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independent (X1) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel dependent (Y).

- **Uji Asumsi Klasik**

a. **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen, keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorof Smirnov, suatu data berdistribusi normal jika mempunyai probabilitas lebih besar dari 0,05 dan begitu pula sebaliknya.

b. **Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang terdapat hubungan korelasi yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen yang terdapat dalam model regresi. Dalam penelitian ini multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan metode enter yaitu dengan melihat pada Tolerance Value/Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka tolerance valuemem dekati 1 atau diatas 0,1.

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Glejser test digunakan untuk mendekati ada tidaknya heteroskedastisitas. Glejser menyarankan untuk meregresi nilai absolut dari penyimpangan residual terhadap variabel X (variabel bebas) yang diperkirakan mempunyai hubungan yang erat dengan Xi. Masalah heterokedastitas tidak terjadi apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Variabel Proses Rekrutmen (X)

- a. **Proses rekrutmen pada CV. Gadjah Mada Sarana Palembang telah sesuai dengan job description**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	38	91
Setuju	3	7
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	42	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2016

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang adalah sebanyak 38 responden atau 91% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Rekrutmen sesuai dengan kebijaksanaan direksi CV.Gadjah Mada Sarana Palembang

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sanat Setuju	37	88
Setuju	3	7
Kurang Setuju	2	5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	42	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2016

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang adalah sebanyak 37 responden atau 88% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 37 karyawan sangat setuju dengan Rekrutmen sesuai dengan kebijaksanaan direksi yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan di surat kabar

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	38	91
Setuju	3	7
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	42	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2016

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang adalah sebanyak 38 responden atau 91% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan di surat kabar yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

d. Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	38	97
Setuju	3	7
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	42	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2016

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gajah Mada Sarana Palembang adalah sebanyak 38 responden atau 97% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik.

Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas yang dilakukan oleh CV. Gajah Mada Sarana Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

e. Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	39	89
Setuju	2	6
Kurang Setuju	1	5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	42	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2016

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gajah Mada Sarana Palembang adalah sebanyak 39 responden atau 89% menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 6% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif yang dilakukan oleh CV. Gajah Mada Sarana Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.1.2 VARIABEL KINERJA KARYAWAN (VARIABEL Y)

a. Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	38	91
Setuju	3	7
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	42	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2016

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang adalah sebanyak 38 responden atau 91% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

b. Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	88
Setuju	3	7
Kurang Setuju	2	5
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	42	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2016

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang adalah sebanyak 37 responden atau 88% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. **Kerja sama antar karyawan dengan rekan kerja karyawan telah memadai**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	38	91
Setuju	3	7
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	42	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2016

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang adalah sebanyak 38 responden atau 91% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Kerja sama antar karyawan dengan rekan kerja karyawan telah memadai yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

d. **Kedisiplinan karyawan telah baik**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	38	91
Setuju	3	7
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	42	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2016

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang adalah sebanyak 38 responden atau 91% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Kedisiplinan karyawan telah baik yang dilakukan oleh CV. Gadjah Mada Sarana Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

e. **Pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang sudah baik**

Pernyataan	Rasponden	
	Frekuensi	%
Sangat Setuju	39	90
Setuju	2	8
Kurang Setuju	1	2
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah	42	100

Sumber ; Diolah dari hasil penelitian 2016

Hasil responden Proses rekrutmen yang dilakukan oleh CV. Gajah Mada Sarana Palembang adalah sebanyak 38 responden atau 91% menyatakan sangat setuju dan 3 responden atau 7% menyatakan setuju serta sisanya menyatakan kurang setuju. Dari perhitungan responden diatas dapatlah kita katakan bahwa variabel ini sangat baik. Dimana sebanyak 38 karyawan sangat setuju dengan Pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang sudah baik yang dilakukan oleh CV. Gajah Mada Sarana Palembang dan sisanya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4.2 Pembahasan

Untuk melihat pengaruh variabel karakteristik pengaruhn rekrutmen terhadap kinerja karyawan maka peneliti menggunakan model regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X = Proses Rekrutmen
- A,b = Konstanta
- e = error term

Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program “SPSS”. Tujuan pengujian adalah untuk menguji kebenaran hipotesis variabel tersebut di atas dan melihat bagaimana hubungan dari variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Secara lengkap ditampilkan pada Tabel berikut

Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	.253(a)	.064	.041	.826

a Predictors: Constan), PR

Mode	I	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	1.865	1	1.865	2.735	.106(a)
	Residual	27.278	40	.682		
	Total	29.143	41			

a Predictors: Constan), PR

b Dependen Variable : KK

Coefficients(a)

Mode	I	Unstandardized Coefficients		Mean Square	t	Sig
		B	Std Error	Beta	B	Std Error
1	(Constant)	13.516	2.628		5.144	.000
	PK	.242	.146	.253	1.654	.106

a Dependen Variable : KK

Secara rinci hasil regresi dapat dilihat pada uraian berikut ;

$$Y = 13,516 + 0,242X$$

Keterangan :

Se X	=	2,735
N	=	42
R²	=	0,64
Fhit	=	2,75
Df	=	40

Angka R Square 0,64 hal ini berarti 64 persen variabel proses rekrutmen dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 45 persen dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar kinerja karyawan.

Dari uji F hitung adalah 2,75 dengan tingkat signifikan 0,000 karena hal ini probabilitasnya lebih kecil dan $\alpha = 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk memprediksi variabel proses rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan untuk uji asumsi klasik diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan metode SPSS adalah 40

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5. 1. Kesimpulan

Dari uraian yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yang antara lain :

1. Angka R Square 0,64 hal ini berarti 64 persen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel proses rekrutmen karyawan CV.Gadjah Mada Palembang.Sedangkan sisanya 45 persen dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar variabel prose rekrutmen.
2. Proses rekrutmen karyawan CV.Gadjah Mada Palembang berpenaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.Dimana dari hasil penelitian vaiabel kinerja karyawan sebesar 40.

5.2 Saran

1. Sebaiknya pihak karyawan CV.Gadjah Mada Palembang lebih mengoptimalkan proses rekrutmen karyawan. Hasil dari proses rekrutmen yang diadakan oleh manajemen perusahaan dapat memotivasi semangat kerja karyawan . Diharapkan dengan adanya kegiatan tersebut dapat meningkatkan proses rekrutmen dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Proses rekrutmen karyawan CV.Gadjah Mada Palembang seharusnya disesuaikan dengan jabatan yang akan ditempatkan bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini akan mengakibatkan para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Statistik Jilid II*. Yogyakarta : YPPF – UGM
- Hendri Simamora. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Laurensius, Ferry. 2006. *Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta : Lembaga Manajemen FE-UI
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung* : Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, AA., Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung : Remaja Rosda Karya
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo. Nawawi,
- Hadari. 2005. *Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada Press
- Sedharmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*. Bandung : CV Mandar Maju
- Singarimbun, Masri. 2000. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : STIM YKPN
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.
- Tjandra, W. Riawan, dkk. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pembaruan