

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT GUNUNG NAGA MAS PADANG**

**EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT  
AT PT GUNUNG NAGA MAS PADANG**

**Nadriana Natatilova, Susi Yuliastanty**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti

Email: [ayanalova@yahoo.com](mailto:ayanalova@yahoo.com)

**Abstrak**

Hasil penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Gunung Naga Mas Padang. Dimana variabel X1 adalah Rekrutmen, X2 Seleksi, Variabel dependen adalah Prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolonearitas, dan uji regresi linear berganda, Uji-t dan Uji F. Hasil dari penelitian adalah secara parsial rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Gunung Naga Mas Padang. Secara parsial seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Gunung Naga Mas Padang. Secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan pada PT. Gunung Naga Mas Padang.

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Seleksi, Prestasi Kerja

**Abstract**

*The results of this study aim to examine and analyze the effect of recruitment and selection on employee performance at PT Gunung Naga Mas Padang. Where the variable X1 is Recruitment, X2 Selection, the dependent variable is work performance. This study uses a classic assumption test consisting of normality test, heterokedasticity test, multicollinearity test, and multiple linear regression test, t-test and F test. The results of this study are partially recruitment has a significant effect on employee performance at PT. Gunung Naga Mas Padang. Partially, selection affects the work performance of employees at PT. Gunung Naga Mas Padang. Simultaneous recruitment and selection has a significant effect on employee performance at PT. Gunung Naga Mas Padang.*

**Keywords:** Recruitment, Selection, Job Performance

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin maju mendorong berbagai perusahaan untuk lebih berkualitas dan profesional dalam menghasilkan barang dan jasa. Setiap perusahaan yang bergerak dalam berbagai sektor bisnis tentunya tidak pernah lepas dari kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas karena hal tersebut adalah suatu hal yang sangat penting sebagai penggerak roda perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi bersama. Untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas diperlukan efisiensi yang tinggi ditentukan oleh sumber daya manusia yang profesional dan terampil, yang dapat dibangun dengan cara pembentukan watak, disiplin, sportivitas, tanggungjawab serta peningkatan dan pengembangan kualitas diri. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan yang merupakan aset yang paling penting untuk kesuksesan perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria dan menjadi kesuksesan bisnis perusahaan dilakukan rekrutmen karyawan. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen karyawan merupakan proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu dalam suatu perusahaan (Marwasyah 2012:106). Penerimaan (*recruitmen*) sumber daya manusia merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Tiap organisasi mempunyai cara yang berbeda-beda dalam menarik karyawan. Beberapa organisasi yang besar mempunyai sistem yang sangat baik dan dengan menggunakan media massa yang canggih dalam menarik calon karyawan. Tetapi ada beberapa organisasi cara penarikan calon karyawan ini sangat sederhana dan dengan media massa yang sederhana pula. Selain rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas di perlukan adanya seleksi karyawan. Menurut Rivai (2011:159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan, hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi. Tujuan dari seleksi itu sendiri yakni untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan memiliki keahlian sesuai dengan kebutuhan serta skor tinggi dalam penilaian atau pertimbangan lainnya. Itu semua dilakukan semata-mata untuk mendapatkan karyawan yang siap diposisikan atau mengisi dalam jabatan posisi tertentu.

Suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif apabila sumber daya manusianya berprestasi. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi untuk modal bersaing dengan perusahaan lain, karyawan sangat menentukan ketercapaian dari tujuan perusahaan dan menjadi titik tolak kelancaran roda organisasi. Karyawan memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu keberhasilan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja menurut Ilmi dan Sahetapy (2014) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab dan tugas yang dibeikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil yang baik untuk pekerjaannya.

PT. Gunung Naga Mas adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri memproduksi air minum dalam kemasan. PT. Gunung Naga Mas berdiri pada tanggal 2 Juli 2012 berdasarkan Akte Notaris No. 02 yang memproduksi beberapa varian produk seperti *cup* 240 ml, botol 380 ml, botol 660 ml, dan galon 19 liter. Untuk mendapatkan sumber daya yang memiliki keterampilan yang diharapkan, PT. Gunung Naga Mas telah merekrut sejumlah karyawan dengan bekerja sama dengan masyarakat yang ada disekitar perusahaan. Setelah perekrutan Karyawan PT. Gunung Naga Mas mengadakan seleksi karyawan sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. PT Gunung Naga Mas merekrut karyawan dibagian produksi sejumlah 140 orang. Dalam proses (tahapan) penerimaan karyawan disusun dengan memperhatikan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan, terutama dalam merekrut karyawan baru untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah karyawan yang tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Mengenai proses atau tahapan seleksi karyawan yang dilakukan PT. Gunung Naga Mas adalah Seleksi administrasi, Wawancara, Tes Psikotes, Tes kesehatan, dan Keputusan seleksi.

Bagian produksi ini merupakan bagian perusahaan yang membutuhkan banyak karyawan dalam memproduksi Air Minuman Dalam Kemasan (AMDK), meliputi Warhus logistik, acs, thermo. pembuatan cap, sedotan, botol, dan sterilisasi air. Berikut adalah jumlah karyawan produksi PT. Gunung Naga Mas pada tahun 2018.

**Tabel 1.1**

**Jumlah karyawan produksi PT. Gunung Naga mas Tahun 2018**

No	UnitKerja	Karyawan (L)	Karyawan (P)	Jumlah Karyawan
1	Warhus logistic	10	5	15
2	ACS	25	15	40
3	Thermo (Packing)	15	15	30
4	Pembuat an cap	10	5	15
5	Pembuatan sedotan	9	4	13
6	Pembuat aan botol	13	5	18
7	Sterilisasi air	5	4	9
	Jumlah	87	53	140

Sumber : PT Gunung Naga Mas kota Padang tahun 2018

Dari tabel 1.1 terlihat jumlah karyawan produksi sebanyak 140 orang yang terdiri dari 87 orang tenaga laki-laki dan 53 orang tenaga perempuan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang berprestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan oleh Wirawan (2012) prestasi kerja tinggi dapat diketahui melalui kuantitas dan kualitas hasil kerja. Secara kualitatif berupa perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian. Prestasi kerja karyawan yang tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik.

Prestasi kerja menurun ini ditemui pada PT. Gunung Naga Mas pada tahun 2018 terlihat dari tabel 1.3. Pencapaian targetnya tidak stabil karena mengalami naik turunnya realisasi produk. Kondisi tersebut tentu menjadi indikasi masih rendahnya prestasi kerja karyawan, prestasi kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila produk yang dihasilkan memenuhi target, prestasi kerja karyawan dikatakan kurang apabila tidak

memenuhi target penjualan. Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil produk dan realisasi produk di PT.Gunung Naga Mas selama satu tahun dari bulan Januari - Desember 2018.

**Tabel 1.2**  
**Target produktifitas dan Realisasi Produk di PT.Gunung Naga Mas**  
**Tahun 2016-2018**

Bulan	Target produktifitas Perbulan (Dus)	Realisasi produk per bulan (Dus)	Persentase
Januari	160000	145790	91.07
Februari	160000	112769	70.04
Maret	160000	95800	59.80
April	160000	126500	78.90
Mai	160000	139866	87.40
Juni	160000	141800	87.99
Juli	160000	127600	78.90
Agustus	160000	142986	89.30
September	160000	113566	70.9
Oktober	160000	102350	63.9
November	160000	109567	68.4
Desember	160000	119600	74.7

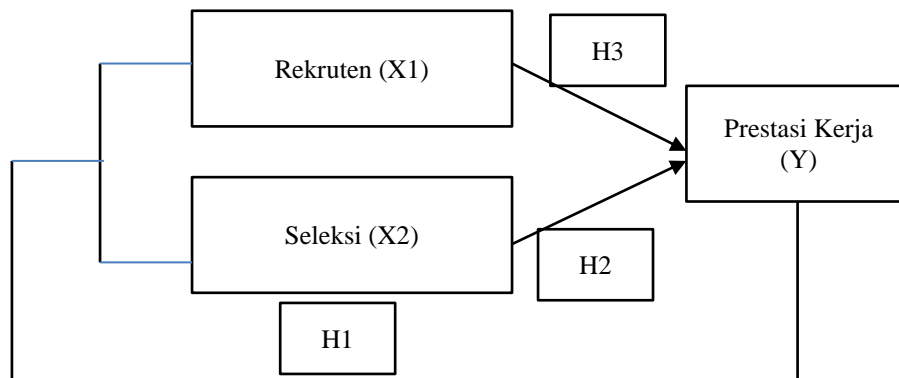
*Sumber : PT Gunung Naga Mas kota Padang tahun 2018*

Berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan bagian produksi diketahui bahwa pencapaian prestasi kerja belum tercapai secara optimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya para karyawan yang mengeluh dengan pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan khususnya karyawan produksi. Seperti tingginya permintaan target produksi dari pihak perusahaan kepada karyawan, sehingga harus menambah jam kerja/lembur. Meskipun lembur yang diimbangi dengan adanya insentif tetapi jika dilakukan secara terus menerus akan menimbulkan kejenuhan bagi para karyawan dan menjadi masalah yang mendasar dalam mempengaruhi pencapaian prestasi kerja karyawan. Dasar adanya masalah ini karena beberapa karyawan yang memiliki kemampuan yang berbeda dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan bahkan ada beberapa pula yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan di PT.Gunung Naga Mas, hal ini terjadi karena proses rekrutmen di PT.Gunung Naga Mas tidak terlalu menekankan kriteria latar pendidikan. Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Gunung Naga Mas Padang”**.

#### **Tujuan penelitian**

Untuk mengetahui rekrutmen karyawan pada PT. Gunung Naga Mas, Untuk mengetahui seleksi karyawan pada PT. Gunung Naga Mas, Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gunung Naga Mas dan selanjutnya untuk mengetahui indikator apakah yang paling dominan pada indikator rekrutmen, seleksi dan prestasi kerja karyawan pada PT.Gunung Naga

Mas. Adapun konseptual kerangka penelitian dapat dilihat seperti gambar berikut ini kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.5 berikut



Gambar: kerangka konseptual

- H1. Diduga proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Gunung Naga Mas Padang
- H2. Diduga proses seleksi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Gunung Naga Mas Padang
- H3. Diduga proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Gunung Naga Mas.

## METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan dengan Observasi Lapangan (*Field Research*), dan Tinjauan Pustaka (*Library Research*). Metode atau teknik dalam pengumpulan data. Metode pengumpulan data penelitian yang dilakukan yakni dengan wawancara langsung dengan Karyawan produksi PT. Gunung Naga Mas Padang, Kuesioner dan dengan Dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan Data kualitatif. Data kualitatif adalah data untuk melihat gambaran masing-masing variable dengan menggunakan analisis deskriptif. Data kuantitatif adalah data untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel independen dan variable dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Untuk sumber data yakni berupa data primer dan data skunder. Data primer bersumber dari karyawan produksi PT. Gunung Naga Mas Padang, dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan. Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/ instansi, studi kepustakaan, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Gunung Naga Mas Padang pada tahun 2018 sebanyak 140 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 sampel. Metode Analisis Data dilakukan dengan Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t. Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk

mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05%. Penelitian dilakukan pada karyawan produksi PT. Gunung Naga Mas yang berada di nagari kampung pinang, kelurahan lambung bukit, kecamatan pauh, Padang, Sumatera Barat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Validitas Instrmen**

No Item	Rekrutmen (X1)	Seleksi (X2)	Prestasi Kerja (Y)	r tabel	Ket
	r hitung	r hitung	r hitung		
P1	0.338	0.759	0.256	0.234	Valid
P2	0.453	0.761	0.404	0.234	Valid
P3	0.504	0.652	0.521	0.234	Valid
P4	0.187	0.754	0.275	0.234	Valid
P5	0.866	0.526	0.259	0.234	Valid
P6	0.551	0.369	0.635	0.234	Valid
P7	0.69	0.688	0.717	0.234	Valid
P8	0.623	0.612	0.706	0.234	Valid
P9	0.568	0.433	0.602	0.234	Valid
P10	0.645	0.518	0.568	0.234	Valid
P11	0.518	0.504	0.639	0.234	Valid
P12	0.328	0.311	0.577	0.234	Valid
P13	1	1	0.321	0.234	Valid
			0.358	0.234	Valid
			0.268	0.234	Valid
			0.494	0.234	Valid
			1	0.234	Valid

Sumber: hasil pengolahan data, lampiran III

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan tentang rekrutmen memiliki nilai korelasi pearson yang lebih besar dari 0,234 dapat disimpulkan bahwa indicator-indicator untuk mengukur variabel rekrutmen dapat dinyatakan valid, item pertanyaan tentang seleksi memiliki nilai korelasi pearson yang lebih besar dari 0,234 dapat disimpulkan bahwa indicator-indicator variabel seleki pada penelitian ini dinyatakan valid, dan item pertanyaan tentang prestasi kerja memiliki nilai korelasi pearson yang lebih besar dari 0,234 dapat disimpulkan bahwa indicator-indikator untuk mengukur variabel prestasi kerja pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesiner yang merupakan indicator dari variabel atau kontruk.Instrumen reliabilitas (andal) berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Imam Ghazali (2011) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat

dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbachs dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai r11 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Reliabilitas**

a. Prestasi Kerja <b>Reliability Statistics</b>		b. Seleksi <b>Reliability</b> <b>Statistics</b>		c. Rekrutmen <b>Reliability</b> <b>Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.691	17	.742	13	.725	13

Sumber: hasil pengolahan data, lampiran III

Menurut Hanafiah (2013) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6. Dengan demikian instrumen memiliki reliabilitas tinggi.

**Uji Asumsi klasik/ Uji prasyarat Analisis**

Menurut Ghozali (2013:44) uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linear cocok digunakan atau tidak. Bila asumsi atau syarat tidak dipenuhi akan berakibat koefisien-koefisien regresi memiliki *standard error* yang besar. Selain itu, bila prasyarat analisis tidak terpenuhi akan menyebabkan statistic yang dihasilkan tidak akurat.

**1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2013:110) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , diuji dengan program SPSS. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel memiliki distribusi normal. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini:

**Tabel 4.9 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters (a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.56358245
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.053
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.503
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS Versi 19, lampiran IV

Berdasarkan table 4.9 uji normalitas diatas dengan memperhatikan Kolmogorov- Smirnov Z yakni besar dari nilai  $\alpha 0,05$  ( $P > 0.05$ ) atau  $0,962 > 0.05$ , dengan demikian variabel rekrutmen, seleksi, dan prestasi kerja berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Uji heteroskedastisitas Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi untuk mengetahui tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Metode uji heteroskedastisitas dengan korelasi Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstandardized residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual di dapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil dari ui ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Mode 1		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.511	5.707		1.842	.071
	Rekrutmen	.058	.090	.086	.643	.523
	Seleksi	-.182	.097	-.252	-1.878	.066

Sumber; Data Hasil Olahan SPSS Versi 19, Lampiran IV

Berdasarkan table 4.10 diatas diperoleh nilai sig 0.523, dan 0.66, lebih besar dari  $\alpha$  0.05. Dengan demikian, pada antar variabel penelitian signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

## 3. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas digunakan adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yakni dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel. 4.11**  
**Uji Multikolinearitas.**

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.036	9.229		
	Rekrutmen	-.103	.146	.948	1.055
	Seleksi	.729	.156	.948	1.055

Sumber; Data Hasil Olahan SPSS Versi 19 Lampiran IV

Berdasarkan tabel 4.11 hasil dari uji multikolinearitas ternyata nilai VIF dari semua variabel bebas tersebut <10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.



**Metode Analisis Data**

**1. Uji Regresi linear Berganda**

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor (Umar,2014). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Gunung Naga Mas.

**Tabel. 4.12**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	37.036	9.229		4.013	.000
	Rekrutmen	.103	.146	.283	2.705	.040
	Seleksi	.729	.156	.546	4.663	.000

a Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber; Data Hasil Olahan SPSS Versi 19 Lampiran V

Dari hasil analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1, X2....Xn) dengan variabel dependen (Y). Dari analisis tersebut diperoleh persamaan regresinya  $Y1 = a + b1 X1 + b2X2$  ,Untuk persaman pertama  $Y1= 37.036 + 0.103X1 + 0.729X2$ . Jadi interpretasinya adalah peningkatan respon terhadap rekrutmen, seleksi diikuti dengan prestasi kerja.

1. Rekrutmen memberikan pengaruh regresi sebesar 0.103 dengan artian yakni Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Gunung Naga Mas berpengaruh positif, dimana rekrutmen meningkat satu-satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.103 satuan
2. Seleksi memberikan pengaruh regresi sebesar 0.729 dengan artian yakni Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Gunung Naga Mas berpengaruh positif. Dimana seleksi meningkat satu-satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.729 satuan.

**2. Koefisien Determinasi (R2)**

Untuk mengetahui kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari *adjusted R square*-nya. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel. 4.13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R Square Change	F Change	df1	df2
1	.533(a)	.285	.259	566.384

Sumber hasil pengolahan data Olahan SPSS Versi 19, Lampiran V

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas diperoleh nilai R2 (R square) sebesar 0.285.Hal ini menunjukkan rekrutmen, seleksi secara bersama- sama berkontribusi sebesar 28% terhadap prestasi kerja. Selain itu, pengaruhnya ditentukan oleh variabel lain sebesar 71,5% yang tidak teridentifikasi dalam pengujian ini.

## Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan bertujuan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan secara bersama-sama. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara parsial terhadap masing-masing variabel independen dan dependen untuk melakukan penolakan atau penerimaan terhadap hipotesis yang telah diajukan. Analisis pada penelitian ini menggunakan program SPSS hasil uji hipotesis pada setiap variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Uji t atau uji parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika nilai signifikan (sig) < Probabilitas 0,05, maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan atau  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau berdasarkan nilai t yakni jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Selanjutnya yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Untuk menguji dan melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus :

$$t_o = \frac{b_i}{s_{b_i}} \dots \dots \dots (3.8)$$

Dimana :

- $b_i$  : Koefisien regresi  $X_i$
- $s_{b_i}$  : Koefisien standar atau koefisien regresi  $X_i$
- $t_o$  : Nilai yang dihitung / diobservasi

Kriteria pengujian

- $H_0$  ditolak :  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- $H_a$  diterima :  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5 %

**Tabel. 4.14**

### Hasil Uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.013	.000
	Rekrutmen	2.705	.040
	Seleksi	4.663	.000

a. Dependent variable: prestasi kerja

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS Versi 19, lampiran VI

Berdasarkan tabel dapat diketahui secara parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Variabel rekrutmen terhadap variabel terikat prestasi kerja yakni nilai signifikan sebesar  $0,040 < \alpha 0,05$  dan ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Variabel seleksi terhadap variabel terikat prestasi Kerja yakni nilai signifikan sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dan nilai hitung 4,663 lebih besar dari t tabel: 1,996. Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

### 2. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara bersama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik. Uji ini untuk mengetahui

seberapa besar pengaruh Rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Pengujian ini digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

Dimana

- R<sup>2</sup> = Koefisien (determinan) berganda
- n = Besar sampel (banyak data)
- k = Banyak variabel independen

Kriteria pengujian hipotesis

- Ho ditolak : F hitung > F tabel, Ho ditolak dan Ha diterima
- HA diterima : F hitung < F tabel, Ho diterimakan dan Ha ditolak

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji F ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	701.722	2	350.861	10.9	.000(a)
	Residual	1764.347	55	32.079		
	Total	2466.069	57			

a Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b Dependent Variable: Prestasi Kerja

*sumber pengolahan data VI*

Dari Tabel 4.12 bahwa nilai F hitung untuk variabel rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja diperoleh F hitung (10.937) > F table (3,17) dan nilai Sig. yang didapat sebesar 0.00 (>0,05). Jika nilai Sig. < 0.05, maka hipotesis diterima atau jika nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima. Maka rekrutmen, seleksi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja

**Pembahasan**

**1. Rekrutmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Gunung Naga Mas.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel Rekrutmen diketahui nilai t hitung Rekrutmen adalah 2,705 dan nilai sign sebesar (0,040 < 0,05), diperoleh t tabel sebesar 1,996. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa t hitung > t tabel atau 2,705 > 1,996. Maka hasil keputusan uji adalah variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gunung Naga Mas.

Jadi berdasarkan nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam analisis, terlihat adanya pengaruh positif antara rekrutmen dengan prestasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rekrutmen karyawan di PT. Gunung Naga Mas hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PT. Gunung Naga Mas.

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Selanjutnya Mardianto (2014:8) juga menjelaskan bahwa rekrutmen sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil analisa atas penelitian diperoleh bahwa Ho diterima dan H1 ditolak. Dengan

demikian rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT.Gunung Naga Mas.Rekrutmen ditinjau dari prosedur, proses dan hasil rekrutmen.

Selain itu, sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukiyana dkk (2017) Hasil analisis menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, rekrutmen dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Aji Nugroho (2016) dengan judul penelitian yakni Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Angkasa Pura 1 (PERSERO) Bandara Internasional. Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Hasanuddin di Makasar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat dengan pendapat Castatter dalam Tirawati (2012:66) yang mengemukakan bahwa “pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personal dengan jabatan yang dipercayakan, kinerja rendah, ketidakhadiran, sering terlambat perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti”.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rofiatun (2017), Lukiyana (2017), Nur Imam Saputra (2013), M.Aji Nugroho (2016), Nasrudin (2010) dan Irfan (2013). Yang telah meneliti bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## 2. **Seleksi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Gunung Naga Mas.**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial terhadap variabel Rekrutmen diketahui nilai t hitung Rekrutmen adalah 4,663 dan nilai sign sebesar  $(0,000 < 0,05)$ , diperoleh t tabel sebesar 1,996. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $4,663 > 1,996$ . Maka hasil keputusan uji adalah variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Gunung Naga Mas.

Berdasarkan nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam analisis, terlihat adanya pengaruh positif antara seleksi dengan prestasi kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi seleksi karyawan di PT.Gunung Naga Mas hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan di PT.Gunung Naga Mas.

Menurut Siagian (2015:131) proses seleksi karyawan merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat proses seleksi itu dilakukan.

Menurut Erwin Nurhuda (2014), sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung dari karyawannya yang mampu menjalankan kegiatan operasional organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan menginginkan karyawan yang kompeten yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan dengan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil data penelitian yakni seleksi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Gunung Naga Mas. Dalam data ini seleksi

karyawan dilihat dari proses, prosedur sampai pada hasil seleksi. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noversia Herlina, dkk (2014) dengan judul penelitian yakni Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja bagi pegawai negeri sipil (PNS) Pada kantor dinas kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi pegawai, perencanaan SDM, penempatan pegawai merupakan penempatan yang paling dominan. Selanjutnya sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Cecilia Rosa Permatasari (2015) Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT Gramedia Jakarta dengan Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan tentang proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tergolong baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Noversia Herlina (2014), Cecelia Rosa Permatasari (2015), dan A Tribawa (2018). Yang telah meneliti bahwa seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

### 3. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Gunung Naga Mas

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 10,937 dengan nilai sig  $0,00 < 0,05$  . diperoleh F tabel sebesar 3,17. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa F hitung  $>$  F tabel atau  $10,937 > 3,17$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gunung Naga Mas.

Menurut Anwar (2013:69) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Hasil dari analisis data penelitian ini memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gunung Naga Mas. Sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho (2016) Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar udara Internasional Makassar: Hasil penelitian Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura 1 Bandar Udara Hasanuddin di Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, selaras dengan hasil penelitian Nur Imam Saputra (2017) Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BNI KCU Makassar dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar

Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada BNI KCU Makassar. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Tengku Ariefanda Aziz, dkk (2017) dengan judul penelitian yakni Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inalum dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap seleksi. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja dan rekrutmen secara langsung berpengaruh oleh kinerja.

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu motivasi kerja dan loyalitas organisasi dari karyawan (Agussalim Maguluang, 2011:235). Seperti temuan penelitian dari A.A Inten Suastika Dewi,

dkk (2017) Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan dan kinerja karyawan Hasil menentukan bahwa (1) menunjukkan bahwa pengaruh variabel rekrutmen terhadap pelatihan adalah signifikan. (2) menunjukkan bahwa variabel seleksi terhadap pelatihan adalah signifikan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan bahwa rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Nur Imam Saputra (2017), Tengku Ariefanda Aziz (2017), A.A Inten Suastika Dewi, dkk (2017). Yang menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gunung Naga Mas Padang, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut.

1. Secara parsial rekrutmen berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gunung Naga Mas. Hal ini diketahui dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,103 dengan  $t_{hitung} 2,705 > t_{tabel} 1,996$  dan nilai ( $sig 0,040 < \alpha 0,05$ ).
2. Secara parsial seleksi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gunung Naga Mas. Hal ini diketahui dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,729 dengan  $t_{hitung} 4,663 > t_{tabel} 1,996$  dan nilai ( $sig 0,000 < \alpha 0,05$ ).
3. Secara simultan bahwa variabel bebas (rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan PT. Gunung Naga Mas). Hal ini diketahui dengan nilai  $F_{hitung} 10,937 > F_{tabel} 3,17$  dan nilai ( $sig 0,000 < 0,05$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

- AA.Anwar Prabu Mangkunegara, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Adi Mardianto,2014*Managenent Recruitment*. Jakarta, Pinastika Publisher
- Andrew E, Sikula,2010*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Arikuntu,S, 2010 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali. Imam, 2013 *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update Regresi*. Semarang, badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani, 2013 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ke-II, Jakarta PT Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ke-II, Jakarta PT Bumi Aksara.\
- Husein Ummar, 2013 *Metodologi Penelitian*. Jakarta PT Gramedia Pustaka.
- Kasmir 2017 *Pengantar Manajemen* .Jakarta PT Raja Gravindo Persada
- Moekijat, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan. Penerbit Mandar Maju Bandung.
- Mangkuprawira, 2014 *Manajemen Sumber Daya manusia strategik*, penerbit Ghalia
- Manguluang, Agussalim. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ekasakti Press, Padang.
- Siagian , 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora,2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke 3 dalam organisasi.
- Sitepu 1994, *Analisis Jalur (Path Analysis) Statika*. Bandung
- Sunyoto, D. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Cetakan Pertama.Yogyakarta CAPS
- Sugiyono. 2011 . *Penelitian Kombinasi*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2013 *Metode Penelitan kuantitatif, kualitatif dan RBD*, Bandung , Alfabeta CV.
- Wilson, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Erlangga

Wirawan, 2012 *Evaluasi kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia* Teori, aplikasi dan penelitian Jakarta Salemba empat.

Manguluang, Agussalim. 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang.

Marwasyah 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Bandung Alfabetta

Priansa 2014, *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung CV Pustaka Setia

Priyatno 2010, *Analisis data dengan SPSS*. Jakarta Pustaka Pelajar

Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Q Teori Ke Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.