

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASELI DAGADU DJOKDJA**

JURNAL



Ditulis oleh:

Nama : Hany Nurulhadi
Nomor Mahasiswa : 14311166
Jurusan : Manajemen
Bidang Peminatan : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASELI DAGADU DJOKDJA

Hany Nurulhadi

hanynurulhadi@gmail.com

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen

Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Human resources is one of the main needs in the company. Employee performance is an important aspect in human resource management activities that affect the company's performance directly. One way to determine what the performance that expected is with recruitment and selection process. In addition, employee performance also comes from job satisfaction by the employee. This study aims to analyze: (1) Significant effect of recruitment on employee performance at PT Aseli Dagadu Djokdja. (2) Significant effect of selection on employee performance at PT Aseli Dagadu Djokdja. (3) Significant effect of job satisfaction on employee performance at PT Aseli Dagadu Djokdja. (4) Significant effect of recruitment and selection on employee performance at PT Aseli Dagadu Djokdja. The population in this study is the regular employees and the contract employee with the number of 47 people and the sampling technique is the census method. Methods in this study are quantitative and the instruments used in this study are questionnaires analyzed by SPSS 23. The result found that: (1) Recruitment has insignificant influence on employee performance (p-value is greater than 0.05, 0.343). (2) Selection has significant influence on employee performance (p-value is less than 0.05, 0.007). (3) Job satisfaction has significant influence on employee performance (p-value is less than 0.05, 0.006). (4) Recruitment and selection has significant influence on employee performance (sig. value is less than 0.05 in Anova Test, 0.000).

Keywords: recruitment, selection, job satisfaction, and employee performance

Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah salah satu kebutuhan utama dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Salah satu cara menentukan kinerja seperti apa yang diharapkan yaitu dengan proses rekrutmen dan seleksi. Selain itu, kinerja karyawan juga berasal dari kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. (2) Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. (4) Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak dengan jumlah 47 orang dan teknik *sampling* yang digunakan adalah metode sensus. Metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang dianalisis dengan SPSS 23.

Hasil penelitian menemukan: (1) Rekrutmen memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value lebih dari 0.005, 0.343). (2) Seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value kurang dari 0.05, 0.007). (3) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (p-value kurang dari 0.05, 0.006). (4) Rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai sig. kurang dari 0.05 pada tes Anova, 0.000).

Kata kunci: rekrutmen, seleksi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menjadi sorotan yang utama dalam kegiatan bisnis karena peran karyawan sangat penting dalam melakukan kegiatan bisnis. Hal ini didukung oleh pernyataan yang menjelaskan bahwa organisasi saat ini lebih berkonsentrasi pada usahanya dalam mendapatkan sumber daya manusia yang tepat karena karyawan adalah aset yang paling berharga (Oaya dkk, 2017). Armstrong (2014) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan kontribusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui karyawannya. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memperoleh dan memiliki karyawan yang tepat dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai kinerja individu yang sangat baik.

Agyei dkk (2016) mengatakan bahwa memperoleh orang-orang yang tepat di tempat yang tepat pada saat melakukan pekerjaan yang tepat adalah elemen penting dari proses rekrutmen dan seleksi dalam organisasi. Proses rekrutmen dan seleksi dapat dikatakan akan menentukan bagaimana kinerja karyawan setelah diterima bekerja dan memberikan kontribusinya kepada organisasi yang secara tidak langsung juga mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Setelah organisasi melakukan proses rekrutmen dan seleksi, karyawan yang diterima selanjutnya akan melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya dan menunjukkan kinerjanya. Menurut Ivancevich dkk (2005), kinerja adalah fungsi dari kapasitas, kesempatan dan keinginan untuk melakukan tugas. Demi memaksimalkan kemampuan dan rasa inginnya dalam melakukan tugas-tugas, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh para karyawan dalam bekerja. Robbins (2003) yang menunjukkan dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas yaitu pada level individual, karyawan yang bahagia adalah pekerja yang produktif dan menunjukkan bahwa produktivitas itu mungkin menimbulkan kepuasan. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa peran karyawan dalam organisasi tidak terlepas dari kinerja dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Pelaku bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang tepat dalam melakukan kegiatan bisnisnya untuk mendapat lebih banyak keuntungan. Oleh karena itu, pelaku bisnis juga perlu melakukan aktivitas manajemen sumber daya manusia secara baik dalam kegiatan bisnis yang dilakukan yang tidak terlepas dari proses rekrutmen, seleksi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Berdasarkan penjabaran tersebut, penelitian ini akan meneliti proses rekrutmen, seleksi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan judul penelitian “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja”.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dkk (2016) memperoleh hasil bahwa rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, rekrutmen juga berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Selanjutnya, Jouda dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa seleksi karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Potale dkk (2016) juga melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan masing-masing secara parsial. Agyei dkk (2012) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan secara parsial, maupun simultan atau bersama-sama.

Selanjutnya, Javed dkk (2014) dan Siengthai (2015) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti menunjukkan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy (2008) mendefinisikannya bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dessler (2003) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia juga merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Rekrutmen

Definisi rekrutmen menurut Amstrong (2014) adalah proses mencari dan melibatkan orang-orang yang dibutuhkan organisasi. Menurut Dessler (2008), rekrutmen menjadikan suatu penyangga antara perencanaan dan penyeleksian karyawan baru. Jackson dkk (2009) menyatakan bahwa rekrutmen adalah juga untuk mendapatkan pelamar berkualitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong.

Seleksi

Mondy dan Noe (1996) mendefinisikan seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu paling cocok untuk posisi tertentu. (Armstrong 2014) menyatakan bahwa tujuan seleksi adalah untuk menilai kesesuaian kandidat dengan memprediksi sejauh mana mereka dapat menjalankan peran dengan sukses. DeCenzo dan Robbins (1996) bahwa pada prinsipnya aktifitas seleksi karyawan diawali dengan *initial screening*, melengkapi formulir aplikasi, tes kerja, wawancara komprehensif, investigasi latar belakang, tes kesehatan, dan diakhiri dengan *final employment decision*.

Kepuasan Kerja

Robbins (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya dan berlaku sebaliknya. Dalam kepuasan kerja jangka sederhana adalah sejauh mana orang

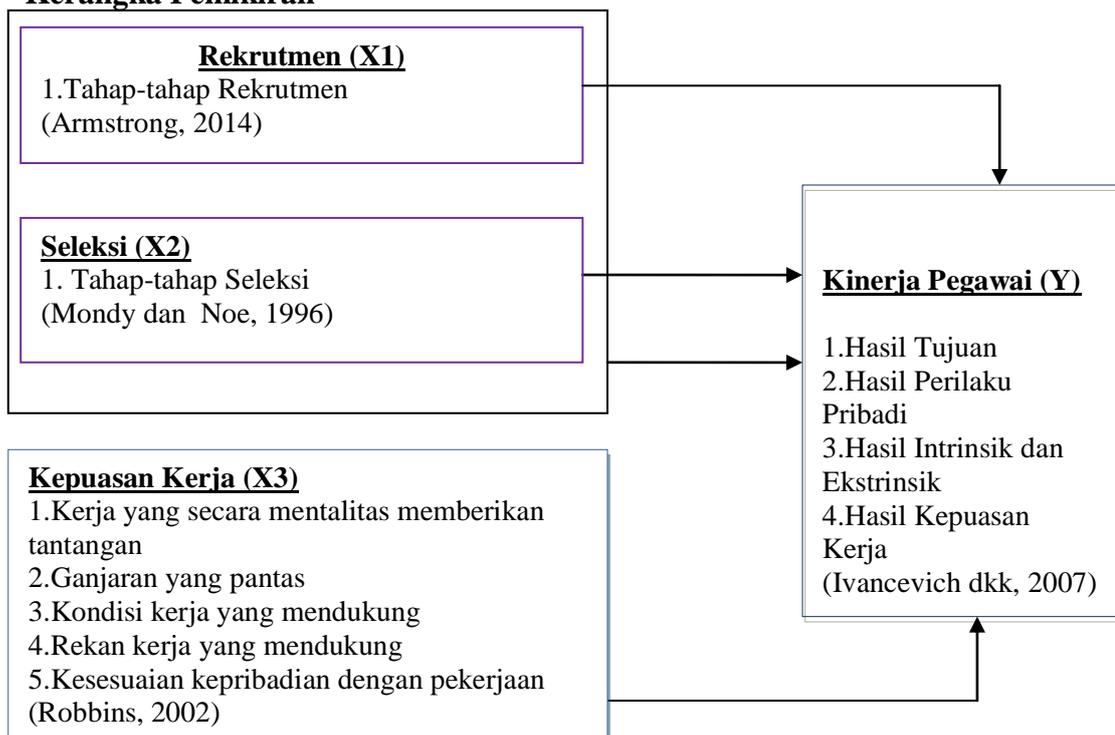
menyukai pekerjaan mereka dan ketidakpuasan kerja adalah sejauh mana mereka tidak menyukai mereka (Spector, 1996).

Teori ekuitas/*equity theory* dari (Adams dan Freedman, dalam Yuen 2018), menjelaskan kepuasan kerja yang mengacu pada menyeimbangkan *input* dan *output* dari seorang karyawan. *Input*-nya adalah gabungan dari waktu, usaha, kemampuan, dan kesetiaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Sebagai gantinya, karyawan menerima penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dalam bentuk pembayaran, bonus, manfaat, keamanan, dan kesenangan.

Kinerja

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Pendapat kedua dari Hersey dan Blanchard (dalam Sarinah, 2016), kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu. Ivancevich dkk (2007) menjelaskan bahwa kinerja adalah fungsi dari kapasitas, kesempatan dan keinginan untuk melakukan tugas. Kinerja pekerjaan adalah berhubungan dengan sejumlah hasil.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas, maka variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independennya adalah

rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

H1 : Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan

METODE PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak PT. Aseli Dagadu Djokdja. Sedangkan yang menjadi obyek penelitian adalah rekrutmen, seleksi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

PT Aseli Dagadu Djokdja dikenal sebagai pada bidang industri kreatif yang menawarkan produk berupa cinderamata alternatif khas Yogyakarta dan memiliki 5 gerai yaitu yang berlokasi di Yogyakarta yaitu di Jl. Gedongkuning Sel. No.128, Rejowinangun, Kotagede, Jl. Pekapalan, No. 7, Alun-alun Utara, Malioboro Mall, Transmart, dan Jogja City Mall.

DEFINISI OPERASIONAL

Rekrutmen

Menurut Armstrong (2014), rekrutmen adalah proses dalam menemukan dan menarik orang-orang yang dibutuhkan organisasi. Berikut ini adalah proses rekrutmen yang menjadi indikator pada variabel rekrutmen dalam penelitian ini yaitu 1) mendefinisikan persyaratan; profil peran dan spesifikasi orang-orang yang dibutuhkan. 2) Menarik kandidat; menganalisis kekuatan dan kelemahan, menganalisis kebutuhan, serta mengidentifikasi sumber kandidat. 3) Memilah-milah pemohon; Memeriksa informasi, menyortirnya dan membuat daftar pelamar yang akan diwawancara.

Seleksi

Menurut Mondy dkk (1996), seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar individu paling cocok untuk posisi tertentu. Indikator-indikator yang digunakan pada variabel seleksi ini adalah proses seleksi yang terdiri dari 1) tes pendahuluan (wawancara), 2) pemeriksaan literatur dan *resume*; 3) tes seleksi, tes wawancara, 5) pemeriksaan latar belakang dan referensi, 6) keputusan seleksi, dan 7) pemeriksaan kesehatan.

Kepuasan Kerja

Robbins (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Indikator-indikator yang digunakan pada variabel kepuasan kerja adalah faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja adalah 1) pekerjaan yang secara mentalitas memberikan tantangan, 2) penghargaan yang layak, 3) kondisi kerja yang menunjang, 4) rekan kerja yang mendukung, dan 5) kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kinerja

Ivancevich dkk (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari kapasitas, kesempatan dan keinginan untuk melakukan tugas. Kinerja pekerjaan adalah berhubungan dengan sejumlah hasil. Indikator-indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah 1) hasil tujuan; kinerja, kedisiplinan, dan tanggung

jawab. 2) Hasil perilaku pribadi; reaksi pelaksanaan pekerjaan, masalah fisiologis, dan masalah kesehatan. 3) Hasil intrinsik dan ekstrinsik; pengetahuan dan keterampilan, penanganan tepat waktu, rekan kerja, imbalan, kondisi kerja, dan supervisi. 4) Hasil kepuasan kerja; kepentingan pada pekerjaan, kelibatan pada pekerjaan, pekerjaan sebagai harga diri, dan pekerjaan sebagai konsep diri.

Validitas Instrumen Penelitian

Jumlah untuk uji validitas dan reliabilitas adalah 44 responden. Dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan ($df = 44-2 = 42$) didapat r tabel = 0,2973, hasil uji validitas menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan atau sejumlah 39 item pernyataan dinyatakan valid.

Reliabilitas Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui data reliabel atau tidak, maka digunakan koefisien alpha, nilai alpha lebih dari 0,60, maka dapat dianggap reliabel (Sugiyono, 2015). Pada seluruh variabel rekrutmen = 0,665 > 0,60, seleksi = 0,669 > 0,60, kepuasan kerja = 0,908 > 0,60, dan kinerja 0,843 > 0,60, maka hasilnya dinyatakan reliabel.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap dan kontrak PT. Aseli Dagadu Djokdja yang berjumlah 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus sampling, namun dari jumlah responden tersebut kuisioner yang kembali berjumlah 44 atau dengan tingkat pengembalian sebesar 93,62 persen.

Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data ialah menggunakan kuesioner. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Metode Penelitian

Uji Validitas

Sugiyono (2015) yang menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam penelitian ini, untuk mengukur validitas digunakan rumus *Product Moment*. Tinggi rendahnya suatu validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Jika nilai r hasil positif, serta r -hasil > r -tabel. Maka butir atau variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 1993). Penelitian ini menggunakan metode uji reliabilitas melalui *Alpha Cronbach*. Keputusan pengujiannya, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel. Untuk mengukur reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Uji t

Kuncoro (2004) mengatakan bahwa uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar

0,05. Dengan kriteria pengujian apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan \leq 0,05 (H_0 ditolak).

Hipotesis 1

H_0 :tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari rekrutmen terhadap kinerja

H_1 :terdapat pengaruh yang signifikan dari rekrutmen terhadap kinerja

Hipotesis 2

H_0 :tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari seleksi terhadap kinerja

H_1 :terdapat pengaruh yang signifikan dari seleksi terhadap kinerja

Hipotesis 3

H_0 :tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja

H_1 :terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja

Hipotesis 4

H_0 :tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja secara simultan

H_1 :terdapat pengaruh yang signifikan dari rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja secara simultan

Analisis Regresi

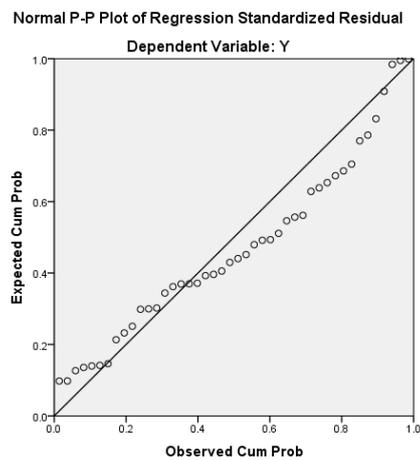
Dalam persamaan regresi linear digunakan persamaan $Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Gambar 2. Kurva Uji Normalitas

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Dari gambar kurva normal P-P Plot of Regression dapat dilihat bahwa data menyebar berada dekat atau tepat pada garis diagonal dalam grafik sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal.

Tabel 1. Data Output Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.96448564
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.933
Asymp. Sig. (2-tailed)		.348

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hal ini juga didukung oleh hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel 1. yang menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 atau $0,384 > 0,05$. Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data penelitian adalah berdistribusi normal sehingga dapat disimpulkan bawa uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF. Menurut Ghozali (2011), *tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

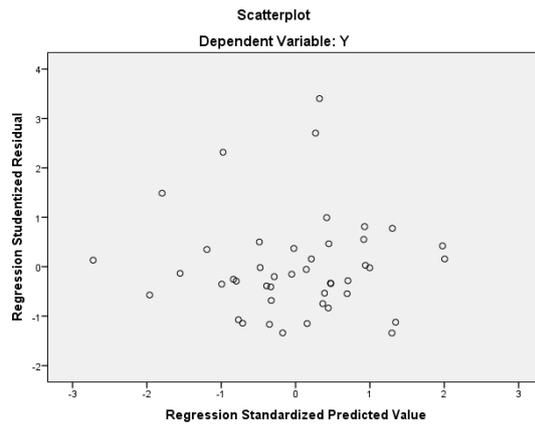
Variabel independen	VIF	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	1,410	Tidak terjadi multikolinieritas
Seleksi (X_2)	1,064	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_3)	1,401	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Berdasarkan data pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 . Hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dan dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplots* berikut ini.



Gambar 3. Gambar Uji Heteroskedestisitas

Sumber: data primer diolah tahun 2018

Dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak teratur/acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3. Data Output Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.800	1.404		.569	.572
X1	-.442	.313	-.257	-1.412	.166
X2	.270	.287	.148	.939	.353
X3	.139	.267	.095	.523	.604

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah 2018

Hal ini juga didukung oleh uji heterodastisitas dengan uji glejser yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel dependen lebih dari 0,05. Nilai signifiknasi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain persamaan regresi dapat memenuhi asumsi heterokedastisitas.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.121	.544		2.061	.046
X1	.116	.121	.135	.960	.343
X2	.314	.111	.346	2.828	.007
X3	.297	.103	.404	2.873	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2018

Tabel 5. Hasil Uji F Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja secara Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.596	2	.798	9.679	.000 ^b
Residual	3.380	41	.082		
Total	4.976	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer diolah 2018

Pembahasan

Terdapat pengaruh yang positif, namun tidak signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh nilai koefisien 0,135 dan nilai sig sebesar 0,343. Hal ini berarti nilai sig $0,343 > 0,05$ sehingga hipotesis pertama penelitian ini tidak terbukti. Ini menandakan bahwa proses rekrutmen yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini didukung oleh Sutanto dkk (2016) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data juga yang menunjukkan rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh Gbervbie (2010) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa proses rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan menganggap bahwa proses rekrutmen sudah seharusnya ada dan karyawan juga menganggap proses rekrutmen sudah menjadi hal yang lumrah dalam perusahaan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel seleksi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh nilai koefisien 0,346 dan nilai sig sebesar 0,007. Hal ini berarti nilai sig $0,007 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua penelitian ini terbukti. Hasil ini didukung oleh Joudaa dkk (2016) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa seleksi karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa proses seleksi yang membaik, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Potale dkk (2016) melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan masing-masing secara parsial. Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya karena apabila proses seleksi yang dilakukan secara benar dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka akan menghasilkan karyawan baru yang memiliki kesesuaian dengan budaya perusahaan dan kinerja yang tinggi untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh nilai koefisien 0,404 dan nilai sig sebesar 0,006. Hal ini berarti nilai sig $0,006 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga penelitian ini terbukti. Hal ini menandakan bahwa semakin tingginya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh Javed dkk (2014) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh

karena itu, hasil dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya karena apabila kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi, maka karyawan akan cenderung memiliki perasaan dan kepentingan yang baik terhadap pekerjaannya sehingga menunjukkan kinerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-F diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis keempat penelitian ini terbukti. Hal ini menandakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara membaik, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh Agyei dkk (2012) yang melakukan penelitian dan memperoleh hasil bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hasil dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya karena mempekerjakan orang yang tidak tepat untuk melaksanakan tanggung jawabnya akan mempengaruhi kinerjanya dan selanjutnya akan berpengaruh buruk pada kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya dengan kata lain, apabila rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan strategi dan proses yang benar, maka akan mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan perannya dan menunjukkan kinerja yang tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Saran

1. Bagi pihak PT. Aseli Dagadu Djokdja
Perusahaan perlu lebih memperhatikan lagi proses rekrutmen dan seleksi, khususnya pada wawancara. Hal ini diperlukan untuk mendapatkan karyawan baru yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang beberapa unsur-unsurnya adalah terdiri dari kesesuaian imbalan dan lingkungan kerja dengan pekerjaannya. Hal ini diperlukan untuk memberikan perasaan yang baik antara karyawan dengan pekerjaannya sehingga dapat menunjukkan kinerja yang tinggi.
2. Bagi karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja
Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kontribusi dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya, serta bekerja sama dengan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja yang tinggi.
3. Keterbatasan Penelitian
 - a. Penelitian hanya menggunakan karyawan tetap dan kontrak sebagai responden penelitian.
 - b. Penelitian menggunakan kuisisioner sebagai data primer, diharapkan penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara kedua

pihak perusahaan maupun karyawan agar data yang dihasilkan menjadi lebih baik.

- c. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian hanya variabel rekrutmen, seleksi, dan kepuasan kerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agyei, Isaac T. dan Christopher, O'Brien. (2016). Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance: Insight from The Public Basic Education Sector. *International Journal of Management Research & Review*. Vol. 6, Issue 3.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Armstrong, Michael. (2014). *A Handbook of: Human Resource Management Practice, 13th edition*. London: Kogan Page.
- De Cenzo, David & Robbins, Stephen. (1996). *Human Resource Management, 5th edition*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Indeks.
- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10*. Jakarta: Indeks.
- Gberville. (2010). Strategies for employee recruitment, retention and performance: Dimension of the Federal civil service of Nigeria. *African Journal of Business Management* Vol. 4, No. 8.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Gina Gania, Penerj. 7thed)*. Jakarta: Erlangga.
- Jackson, Schuler, dan Werner. (2010). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Benny Prihartanto, Penerj., 10th edition)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Javed, Balouch, dan Hassan. (2014). Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning & Development* .Vol. 4, No. 2.
- Jouda, Ahmad, dan Dahleez. (2016). The Impact of Human Resource Management Practices on Employees Performance: The Case of Islamic University of Gaza in Palestine. *International Review of Management and Marketing (IRMM)*. Vol., No. 4.
- Kuncoro, M. (2004). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Mondy dan Noe. (1996). *Human Resource Management, 6th edition*. Amerika Serikat: Prentice-Hall, Inc.
- Oaya, Ogbu, Remilekun. (2017) Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*. Vol. 3, Issue 3.

- Potale, Lengkong, dan Moniharapon. (2016). The Influence of The Recruitment Process and Selection on The Performance of Employees at PT. Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16, No. 4.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi, edisi 9*. Jakarta: Indeks.
- Sarinah, Gultom, dan Thabah. (2016). The Effect of Recruitment and Employee Selection on Employee Placement and Its Impact Towards Employee Performance at PT. Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik (JMTranslog)*. Vol. 03, No. 1.
- Siengthai dan Pila-Ngarm. (2015). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Global Forum for Empirical Scholarship*. Vol. 4, No. 2.
- Sutanto dan Kurniawan. (2016). The Impact of Recruitment, Employee Retention and Labor Relations to Employee Performance on Batik Industry in Solo City, Indonesia. *International Journal of Business and Society*. Vol. 17, No. 2.
- Spector, Paul E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. Amerika Serikat: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statitika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yuen, Lohb, Zhouc, dan Wongc. (2018). Determinants of Job Satisfaction and Performance of Seafarers. *Transportation Research Part A 110*.