

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA, Tbk CABANG SIDOARJO

¹ Hadi Poernomo

Universitas Islam Majapahit
E-mail: agoes.di2k@gmail.com

² Hartono

Universitas Islam Majapahit
E-mail: hartono.eka@gmail.com

ABSTRACT

Human resources have an important role in an organization, as well as recruitment and selection that has an important role in achieving the goals of a company. This study aims to determine the effect of recruitment and selection on the performance of employees of PT.Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. This study aims to: (1) Determine the effect of recruitment on employee performance of PT.Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo, (2) To know the effect of selection on employee performance of PT.Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo, (3) To know the effect of recruitment and selection together on employee performance, (4) To know which between recruitment and selection Which has a dominant effect on employee performance of PT.Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. In this study using the type of quantitative research is more based on data that can be calculated to produce a solid quantitative interpretation. In this study using data analysis techniques reliabilitas test, validitas test, t test, f test and multiple regression analysis. Data analysis techniques in this study using SPSS computer application taken from the data number of respondents. The results showed that: (1) recruitment partially affect on employee performance. This is evidenced by the value of $t_{hitung} > t_{table}$ ($4.568 > 2.03951$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. (2) partial selection affects employee performance. This is evidenced by the value of $t_{hitung} > t_{table}$ ($3.899 > 2.03951$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. (3) recruitment and selection affect simultaneously or simultaneously to employee performance. This can be proved by the value of $F_{hitung} > F_{table}$ ($124,391 > 4.15$) with a significance value of $0.000 < 0.05$. (4) recruitment is the most dominant variable influential. This can be proved by the largest regression coefficient value of 0,503 when compared with the value of regression coefficient of selection that is 0.442 and besides recruitment has the largest t_{hitung} value is 4.568 when compared with the value of t_{hitung} selection is 3.899.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, sama halnya dengan rekrutmen dan seleksi yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia, Tbk Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap

kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang , (2) mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo, (3) mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo, (4) mengetahui manakah diantara rekrutmen dan seleksi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kokoh. teknik analisis data yang digunakan uji reliabilitas, uji validitas, uji t, uji F dan regresi berganda. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi komputer SPSS yang diambil dari data jumlah reponden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,568 > 2,03951$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (2) seleksi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,899 > 2,03951$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (3) rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($124,391 > 4,15$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. (4) rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi terbesar yakni 0,503 jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi seleksi yakni 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} yang terbesar yakni 4,568 jika dibandingkan dengan nilai t_{hitung} seleksi yakni 3,899.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Salah satu tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah menemukan karyawan yang benar - benar cocok untuk dipekerjakan dan ditempatkan diposisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan - tujuan perusahaan. Pencapaian tersebut dimulai dengan adanya perekrutan sumber daya manusia itu sendiri.

Seperti halnya PT.Telkom yang memberikan pelayanan kepada para pelanggan Telkom,yakni meliputi layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom Group juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan *edutainment*,

termasuk *cloud-based and serve-based managed service*, layanan *e-Payment* dan *IT enabler*, *e-Commerce* dan layanan portal lainnya. Dari layanan yang diberikan diatas dapat kita lihat bahwa PT.Telkom membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara maksimal untuk bisa menjalankan pekerjaan ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik. Maka dari itu rekrutmen dan seleksi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan PT.Telkom. kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. (Ike,2008 : 84).

Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun panjang. Untuk dipekerjakan di perusahaan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan.

Setelah proses kegiatan rekrutmen untuk memperoleh para calon karyawan yang berkualitas selesai maka akan dihasilkan sejumlah pelamar yang disaring melalui proses seleksi. Proses ini memilih orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan organisasi. Proses ini sangat bervariasi untuk setiap organisasi. Masing – masing menerapkan kebutuhan yang berbeda dalam perlakuan seleksi. (Ike, 2008:15)

Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah – langkah ini mencakup kebutuhan – kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Dalam banyak departemen personalia, rekrutmen dan seleksi digabungkan dan disebut *employment function*.(Handoko, 2010 : 85)

Dalam sebuah perusahaan, penyusutan pegawai umumnya terjadi karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi dikarena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan

untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem perekrutan dan seleksi tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

PT. Telkom Tbk., sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu “*Lead Indonesia Digital Innovation and Globalization*”. Dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas, dengan harga kompetitif. PT.Telkom akan mengelola bisnis melalui praktek- praktek terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis. Sudah seharusnya PT.Telkom memiliki karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Mengingat sangat pentingnya rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo .

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo ?
2. Apakah seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo ?
3. Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo ?

4. Diantara rekrutmen dan seleksi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan rekrutmen dan seleksi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui manakah diantara rekrutmen dan seleksi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak perusahaan dalam menerapkan dan melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan perusahaan sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun aktivitas akademik lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Handoko (2010:69) mengatakan bahwa penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Casio (2003) dan Munandar (2001) dalam Yani (2012) mengemukakan bahwa proses rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja pada suatu unit kerja dalam suatu organisasi atau

perusahaan.

Menurut Ike (2008:84) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk diperkerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Sedangkan Veithzal Rivai (2009:1) dalam Suwanto dan Donni (2014:62) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Salah satu kegiatan penting dari kegiatan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen. Jika rekrutmen tersebut berhasil maka akan banyak karyawan yang melamar sehingga perusahaan memperoleh banyak kriteria pelamar, sehingga perusahaan memperoleh peluang untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan dan sesuai posisi yang diinginkan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Seleksi

Seleksi adalah serangkaian proses kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat yang didapatkan melalui rekrutmen. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum waktu pengadaan personalia diambil. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya – upaya sebelumnya yang dilakukan akan sia – sia. Seleksi adalah kunci sukses manajemen personalia, dan bahkan sukses organisasi. (Handoko, 2010 : 85)

Menurut Yani (2012 : 66) menyatakan bahwa proses seleksi adalah proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Menurut Ike (2008 : 100) menyatakan bahwa seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mnevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Asri (2013 : 61) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat produktivitas

seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

Menurut As'ad (1998 : 47) dalam Asri (2013 : 61) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Robbins (1996 : 259) dalam Asri (2013 : 61) menyatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi irham, 2013:2). Secara lebih tegas Amstron dan Baron dalam (Fahmi Irham, 2013:2) mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Lebih jauh Indra Bastian dalam (fahmi irham, 2013:2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Miner (1990) dalam Sutrisno (2010: 170-171), mengemukakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Sedangkan Irianto (2001) mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Menurut Miner (1990) dalam Sutrisno (2010 : 172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian kali ini menggunakan jenis data kuantitatif yaitu yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo yang terletak di Jl A Yani Sidoarjo. Penelitian ini dimulai pada bulan maret sampai dengan april 2018.

Obyek Penelitian

Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah manajer dan karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo yang mempunyai pengetahuan lebih jauh tentang PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo supaya data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan oleh peneliti. Data yang diambil adalah data karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Sugiono (2016 : 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek /subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo , secara keseluruhan pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo berjumlah 34 pegawai.

Teknik sampel menurut Sugiono (2016: 81) adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode "*sampling jenuh*". Metode *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011:82).

Sampel menurut Sugiono (2016: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah bagian dari jumlah seluruh karyawan yang digunakan sebanyak 34 responden yang dipilih berdasarkan

sampling jenuh.

Dari hasil penelitian yang dikumpulkan maka selanjutnya akan dapat disajikan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2014 : 206).
2. Uji Instrumen penelitian
 - 1). Uji Validitas adalah digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor konstruk.
 - 2). Uji reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran pertanyaan dengan sekali menyebar kuisisioner pda responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer SPSS.
3. Dengan fasilitas cronbach alpha (α). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$. namun ada yang menggunakan 0,70 atau 0,80 atau 0,90 tergantung tingkat kesulitan data dan peneliti (Sunyoto 2013:81).
4. Analisis Regresi Berganda yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo . Analisis regresi berganda menggunakan rumus persamaan seperti yang dikutip dalam *Sugiyono(2014:277)*, yakni:

$$\mathbf{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b}_1\mathbf{X}_1 + \mathbf{b}_2\mathbf{X}_2 + \mathbf{e}$$

Data yang diperoleh nantinya akan diolah menggunakan program olah data komputer yaitu SPSS untuk menghasilkan nilai koefisien determinasi yang lebih akurat.

5. Uji Hipotesis

1. Uji F

Menurut Sugiyono (2014:257) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji t

Menurut Sugiyono (2014:250), uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel independen (variabel X) dengan variabel dependen (variabel Y)

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti dengan bantuan komputer program SPSS maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Hasil Uji Validasi

- a. Nilai KMO MSA dari variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,801. Ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel rekrutmen memenuhi batas 0,5 ($0,801 > 0,5$) sehingga dinyatakan valid.
- b. Nilai KMO MSA dari variabel seleksi (X2) sebesar 0,714. Ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel seleksi memenuhi batas 0,5 ($0,714 > 0,5$) sehingga dinyatakan valid.
- c. Nilai KMO MSA dari variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,560. Ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel kinerja karyawan memenuhi batas 0,5 ($0,560 > 0,5$) sehingga dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

- a. Nilai Cronbach's Alpha variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,927. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan variabel rekrutmen memenuhi batas 0,60 ($0,927 > 0,60$) sehingga dikatakan reabel atau layak.

- b. Nilai Cronbach's Alpha variabel seleksi (X2) sebesar 0,930. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan variabel seleksi memenuhi batas 0,60 ($0,930 > 0,60$) sehingga dikatakan reabel atau layak.
- c. Nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,917. Ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan memenuhi batas 0,60 ($0,917 > 0,60$) sehingga dikatakan reabel atau layak.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

- a. Hasil *descriptive statistics* yang dapat dijelaskan sebagai berikut :
 1. Rata – rata jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 26,4418, rata – rata pada variabel rekrutmen (X1) adalah sebesar 26,9118 sedangkan rata – rata variabel seleksi (X2) adalah sebesar 25,9706.
 2. *Standart deviation* pada variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,18224, sedangkan *standart deviation* pada variabel rekrutmen (X1) adalah sebesar 5,43484 dan *standart deviation* seleksi (X2) adalah sebesar 5,28282.
 3. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 34 orang.
- b. Determinasi R *Square*
 1. R yang disebut juga koefisien korelasi, menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) dan variabel terikat (kinerja karyawan) adalah 94,3 %.
 2. Angka R Square disebut juga determinasi. Dari tabel diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,889 hal ini berarti sebesar 88,9 % kinerja karyawan PT.Telkom Indonesia dapat dijelaskan oleh rekrutmen dan seleksi. Sedangkan sisanya sebesar 11,1 % dijelaskan oleh faktor lain.
- c. Analisis *Coefficient*:

$$Y = 1,381 + 0,503X1 + 0,442X2$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Diketahui konstanta (a) sebesar 1,381 dapat diartikan jika variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) adalah nol (0), maka besar nilai kinerja karyawan adalah sama dengan konstanta yaitu 1,381. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tanpa variabel rekrutmen dan variabel seleksi maka perusahaan masih meraih kinerja karyawan sebesar 1,381.
2. Nilai koefisien variabel rekrutmen (X1) adalah sebesar 0,503 menunjukkan bahwa

apabila X_1 (rekrutmen) naik sebesar satu satuan maka akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,503 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (X_2) adalah konstan.

3. Nilai koefisien variabel seleksi (X_2) adalah sebesar 0,442 menunjukkan bahwa apabila X_2 (seleksi) naik sebesar satu satuan maka akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,442 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain (X_1) adalah konstan.

Hasil Uji F

Uji ANOVA menguji pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat yang dilakukan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 124,39. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. F_{tabel} pada α 0.05 adalah 4,15. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ (124,391 > 4,15) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t

- a. Nilai t_{hitung} rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,568. Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,568 > 2, 03951) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan.
- b. Nilai t_{hitung} seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,899. Oleh karena itu $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,899 > 2,03951) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan.
- c. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen, hal ini dapat dilihat dari nilai rekrutmen yang memiliki standar koefisien regresi terbesar yakni sebesar 0,503 jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi seleksi yakni sebesar 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} yang terbesar yakni 4,568 jika dibandingkan dengan nilai t_{hitung} seleksi yakni sebesar 3,899.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM INDONESIA, Tbk Cabang Sidoarjo dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,568 > 2,03951).
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel seleksi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,899 > 2,03951).
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (124,391 > 4,15).
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen, hal ini dapat dilihat dari nilai rekrutmen yang memiliki standar koefisien regresi terbesar yakni sebesar 0,503 jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi seleksi yakni sebesar 0,442 dan selain itu rekrutmen memiliki nilai t_{hitung} yang terbesar yakni 4,568 jika dibandingkan dengan nilai t_{hitung} seleksi yakni sebesar 3,899.

Saran

Adapun saran – saran yang dapat diberikan kepada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian ini, disarankan agar mempertahankan atau mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, disarankan agar meningkatkan metode atau proses seleksi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Billy Renaldo Potale dkk,2016,**Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo.** (Online), Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04, Universitas Sam Ratulangi Manado,Manado (www.academiedu.com), diakses 25 Januari 2017)
- Ekwoaba O Joy, 2015, **The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance.** (Online), Global Journal of Human Resource Management Vol.3, No.2, pp.22-33, March 2015 (scienceDirect.com) diakses 20 Februari 2017
- Fahmi Irham, 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi,** Alfabeta, Bandung
- Handoko T. Hani, 2010, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,** edisi kedua, BPFE, Yogyakarta
- Moekijat, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** cetakan kesembilan, Mandar Maju, Bandung
- Nindrijo Suno Pambagio dkk,**Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Tata Usaha Dan Keuangan Pg Kebon Agung Malang.** (Online),Universitas Brawijaya (www.academiedu.com), diakses 25 Januari 2017)
- Nurjanah Savitri dkk, 2013, **Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Di Pt. Siix Electronics Indonesia).** (Online),jurnal PROFESIENSI, 1(2): 104-116, ISSN Cetak: 2301-7244, Universitas Riau Kepulauan Batam Staf Pengajar Program Studi Teknik Industri, Universitas Riau Kepulauan Batam, kepulauan RiauManado(www.academiedu.com), diakses 25 Januari 2017)
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Riani Asri Laksmi, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini,**edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, Dan Manajemen Negeri Sipil,** Penerbit : PT. Refika Aditama, Bandung
- Siswandi, 2011, **Aplikasi Manajemen Perusahaan : Analisis Kasus Dan Pemecahannya,** edisi ketiga, Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta
- Sugiyono, 2014, **Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D,** cetakan kedelapan belas, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2016, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Metode R & D,**Penerbit : Alfabeta, Bandung

- Sutrisna Endang, 2016, **Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)**. (Online), Jom FISIP Volume 3 NO. 1 Februari 2016 Pekan Baru (www.academiedu.com), diakses 25 Januari 2017)
- Sutrisno Edy, 2010, **Budaya Organisasi**, Kencana Premada Media Group, Jakarta
- Suwanto dan Priansa Donni Juni, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Orang Publik dan Bisnis**, Alfabeta, Bandung
- Yani M, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Mitra Cahaya Media, Jakarta
- Yullyanti Ellyta, 2009, **Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai**. (Online), Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, , hlm.131-139 ISSN 0854-3844, Volume 16, Nomor 3Manado (www.academiedu.com) , diakses 25 Januari 2017)