

**ANALISIS PROSES SELEKSI KARYAWAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SINAR SOSRO KANTOR CABANG PARE-PARE**

Diajukan Oleh :

SILVIA WIDIASTUTI

4510012059



SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2016

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Seleksi Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Pare Pare

Nama Mahasiswa : Silvia Widiastuti

Nomor Stambuk : 45 10 012 059

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II


Chahyono SE., M.Si


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

MENGETAHUI DAN MENGESAHKAN :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Bosowa




Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur S.Pd., M.Si

Tanggal Pengesahan :


BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI


Pada hari ini Rabu 31 Agustus 2016 bertempat di Universitas Bosowa telah dilaksanakan UJIAN SKRISPI Mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **Silvia Widyastuti**
No.Stambuk : 4510012059
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi :
Judul Skripsi : **Analisis Seleksi Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Pare-Pare.**

Dengan susunan panitia sebagai berikut :

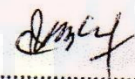
Pengawas Umum : Prof. Dr.Ir. H.Muh.Saleh Pallu, M. Eng.

K e t u a : Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH..... 


Sekretaris : Asrini A. Saeni, CIFP.,M.Sc. 

Penguji : 1.Chahyono,SE.,M.Si 

2.Dr.H.A.Arifuddin M,SE.,M.Si.,SH.,MH. 

3.Dr.Sukmawati Marjuni,SE.,M.Si 

4.Thamrin Abduh,SE.,M.Si. 


Berdasarkan hasil Penelitian Ujian Skripsi, maka yang bersangkutan dinyatakan LULUS/TIDAK LULUS Sarjana dengan Yudisium : )
IPK (

Makassar, 31 Agustus 2016

Dekan Fakultas Ekonomi

Sekretaris


Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.,M.Si.,SH.,MH.


Asrini A. Saeni, CIFP.,M.Sc.

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Silvia Widiastuti

Stambuk : 45-10-012-059

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Proses Seleksi Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Sinar Sosro Makassar**” adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Makassar, 20 Agustus 2016

Yang membuat pernyataan

Silvia Widiastuti

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Analisis Proses Seleksi Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro cabang Pare-pare”. Shalawat serta salam senantiasa selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sang teladan yang telah membawa kita ke zaman kabaikan.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang harus diselesaikan sebagai syarat guna meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Bosowa Makassar. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu, syukur Alhamdulillah penulis haturkan atas kekuatan Allah SWT yang telah mencurahkan anugerahnya. Selain itu, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang, Bapak Luthfi A. dan Ibu NurMala S. Dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan rasa cinta, perhatian, kasih sayang, semangat, serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
3. Bapak Chahyono SE, M.Si selaku dosen Pembimbing I, penulis ucapkan terima kasih atas bimbingan, arahan petunjuk, kebaikan serta kemurahan hati beliau, yang sangat membantu penulis selama kuliah dan menyelesaikan

skripsi ini.

4. Bapak Dr. H. Arifuddin Mane, SE, M.Si, SH, MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar dan dosen Pembimbing II yang telah bersedia menyediakan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing penulis selama menyusun skripsi. Terima kasih atas segala masukan guna penyelesaian skripsi ini serta semua motivasi dan semangat yang telah diberikan selama ini.
5. Ibunda Indrayani Nur S.Pd, M.si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar .
6. Ibunda Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar .
7. Ibunda Seri Suriani SE, M.Si selaku Dosen Ekonomi Universitas Bosowa Makassar yang bersedia membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
9. Karyawan PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare, Pak Wolter, Bu Ari, Pak Supri, Pak Hari, Pak Wisnu, Bu Nur, dan yang tidak saya bisa sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan saran- sarannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. CHW dan MH yang berpengaruh sangat penting dalam memberikan inspirasi, semangat dan motivasi demi terselesaikannya skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman seangkatan seperjuangan Asty, Meita, Isty, Syaharuddin, Sudirman, Tri Wahyudi, Marcel, Kiki, Ical, Muhajir, Agus, Fadli, Rustam, Iqbal, Rahmat yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

12. Adik-adik tersayang Nurhikmah, Suhartika, Hardianti, Nining, Dilla, Puput, Winda, Disya, Desi, Nisa, Ulvi, Mita, Astria, Odet, Yanet, dan semuanya yang telah memberikan semangat serta doa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabatku Astniwati, Rahmad Hidayat, Reskyani, Fika dan Ashari yang selalu cerewet mulai dari pembuatan skripsi, sampai selesainya skripsi ini. terimakasih karena kecerewetan kalian telah memberikan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsinya.
14. Semua pihak yang terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu, penulis mohon kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sekalian. Sehingga penulisan skripsi ini penulis harapkan dapat dikembangkan lebih dalam lagi agar dapat memberikan nilai dan manfaat yang baik bagi seluruh pihak. Terutama bagi dunia pendidikan dan masyarakat.

Makassar, 25 Agustus 2016

Penulis

Silvia Widiastuti

ABSTRAK

SILVIA WIDIASTUTI 2016, Analisis Proses Seleksi Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro cabang Pare-pare (dibimbing oleh Chahyono dan Arifuddin Mane)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara proses seleksi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro cabang Pare-pare. Melihat dampak yang dapat terjadi jika variable independen dihubungkan ke variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan sebagai analisa penguatan pengaruh baik secara signifikan atau tidak sama sekali.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskripsi dan analisis regresi berganda, dengan melakukan uji validasi, dan uji hipotesis.

Dari hasil olahan data regresi maka disimpulkan bahwa seleksi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Pare-pare. Dari hasil pengujian regresi berganda maka diketahui pengaruh variabel seleksi karyawan paling dominan atau memiliki nilai koefisien beta (b) yang paling besar terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Pare-pare.

Kata Kunci : Seleksi karyawan, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

SILVIA WIDIASTUTI 2016 Analysis of the employee selection process and job satisfaction on employee performance in PT Sinar Sosro pare-pare (guided by Chahyono and Arifuddin Mane)

The purpose of this study to determine the extent of the influence of the selection process and job satisfaction on employee performance at the PT Sinar Sosro Pare-Pare. Seeing the impact that can occur if the independent variable dependent variable is connected to either partially or simultaneously as reinforcement analysis either significantly influence or not at all.

The analytical method used is descriptive analysis and multiple regression analysis, to conduct a validation test, and hypothesis testing.

From the results of the regression data processed human relations concluded that the employee selection has positive influence on employee performance, job satisfaction has positive influence on employee performance at the PT Sinar Sosro Pare-pare. From the results of multiple regression test then unknown variables influence most dominant employee selection or have a beta coefficient (b) the greatest on employee performance PT Sinar Sosro Pare-pare.

Keywords: Selection Precess, Job Satisfaction, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1. Kerangka Teori	5
2.1.1 Pengertian MSDM, Tujuan dan Fungsi	5
2.1.2 Tujuan dan Fungsi MSDM	6
2.1.3 Pengertian Seleksi dan Kriteria	10
2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja dan Faktor	12
2.1.5 Pengertian Kinerja dan Faktor	14
2.1.6 Standar Kinerja Karyawan	17
2.1.7 Metode Peningkatan Kinerja	18
2.1.8 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja	19

2.1.9	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	20
2.1.10	Teori Kepuasan Kerja.....	20
2.1.11	Hubungan Seleksi dengan Kepuasan Kerja.....	21
2.2.	Kerangka Pikir	23
2.3.	Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		25
3.1.	Waktu dan Tempat Penelitian	25
3.2.	Metode Pengumpulan Data	25
3.3.	Jenis Dan Sumber Data	26
3.3.1	Jenis Data	26
3.3.2	Sumber data	26
3.4.	Metode Analisis	26
3.5.	Definisi Variabel	27
BAB VI HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN		29
4.1.	Gambaran Umum Perusahaan	29
4.1.1	Sejarah PT. Sinar Sosro	29
4.1.2	Filosofi PT. Sinar Sosro	31
4.1.3	Struktur Organisasi PT Sinar Sosro Pare-pare	31
4.1.4	Visi, Misi dan <i>Action</i> PT Sinar Sosro	36
4.2.	Deskripsi Data	38
4.2.1	Karakteristik Responden	38
4.2.2	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	41

4.2.2.1	Deskripsi Variabel Seleksi Karyawan	42
4.2.2.2	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	43
4.2.2.3	Deskripsi Variabel Kinerja dan Perhitungan	44
4.3.	Hasil Penelitian	45
4.3.1	Pengukuran Instrumen Penelitian	45
4.3.1.1	Uji Realibilitas	45
4.3.2	Uji Hipotesis	47
4.3.2.1	Hasil Analisis Regresi Berganda	47
4.3.2.2	Analisis Koefisien Determinasi	48
4.3.2.3	Uji Signifikasi Simultan	49
4.3.2.4	Uji Parsial	49
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	51
4.5	Implikasi Manajerial	52
BAB V PENUTUP		54
5.1	Kesimpulan	54
5.2	Saran	55
5.2.1	Saran Untuk Perusahaan	55
5.2.2	Saran Untuk Peneliti Mendatang	55
DAFTAR PUSTAKA		56
LAMPIRAN		57

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
4.1. Karakteristik Responden Menurut Umur.....	39
4.2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	39
4.3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	40
4.4. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	41
4.5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Seleksi Karyawan.....	43
4.6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja	44
4.7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan	45
4.8. Uji Reabilitas Seleksi Karyawan	46
4.9. Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja	46
4.10. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan	47
4.11. Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	49
4.12. Uji Determinasi	51
4.13. Uji Signifikansi Serempak/Simultan.....	52
4.14. Uji Parsial	52

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
2.1. Metode Peningkatan Kinerja.....	19
2.2. Kerangka Pikir	25
4.1. Struktur Organisasi Pt Sinar Sosro Cabang Pare-Pare	32



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan baik besar maupun kecil ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, mereka menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdayaguna dan berhasilguna.

Mengingat begitu pentingnya faktor tenaga kerja dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Langkah awal dalam mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang baik pada umumnya dimulai dengan seleksi.

Sebab fungsi ini merupakan langkah awal untuk kelanjutan mempersiapkan karyawan yang benar-benar mampu dan sanggup menjalankan tugasnya.

Kebutuhan karyawan baru didalam perusahaan tidak bisa dipastikan, walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang timbul baik dalam perusahaan (faktor *intern*) maupun yang berasal dari luar (faktor *ekstern*). Untuk itu sebelum melakukan seleksi karyawan, perusahaan perlu menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan baik kualitas maupun kuantitas.

Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis oleh pimpinan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu juga untuk menentukan kebutuhan kemampuan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan, selain itu kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan. Salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya adalah PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare.

Jumlah karyawan PT Sinar Sosro cabang Pare-pare berdasarkan tingkat pendidikannya, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 5 orang karyawan, SMA/Sederajat sebanyak 24 orang karyawan, Diploma III 8 orang karyawan, S1 61 orang karyawan dan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang karyawan.

PT Sinar Sosro merupakan perusahaan yang mampu menyerap, menerapkan dan mengembangkan teknologi tinggi serta memperhatikan kemampuan sumber daya manusianya baik dari segi keahlian maupun keterampilan yang dimiliki. Dalam menghadapi persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk tetap bertahan dalam industri produksi minuman teh. Maka diperlukan karyawan-karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PT Sinar Sosro melakukan proses seleksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan, dan harus melakukan peningkatan dalam berbagai aspek. Hal ini dilakukan agar nantinya karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang mereka inginkan agar mampu memperoleh kinerja yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal. Fenomenanya proses seleksi juga tidak selamanya berjalan dengan baik karena ada beberapa karyawan yang masuk kedalam perusahaan tidak dengan melalui proses seleksi dan tidak mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Hal ini yang menyebabkan tingkat kinerjanya tidak sebaik karyawan yang melalui proses seleksi dan mendapatkan tingkat kepuasan yang baik.

Hal inilah yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian yang dengan judul **“Analisis Proses Seleksi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Cabang Pare-Pare”**

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah seleksi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro cabang Pare-pare
2. Variabel manakah antara seleksi karyawan dan kepuasan kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro cabang Pare-pare

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana proses seleksi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro cabang Pare-pare
2. Untuk mengetahui dan menganalisis yang manakah di antara variabel seleksi dan variabel kepuasan kerja yang paling berpengaruh signifikan kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro cabang Pare-pare.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan penelitian untuk perusahaan yang diteliti agar bisa lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui proses seleksi dan kepuasan kerja
2. Untuk dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian MSDM, Tujuan dan Fungsi MSDM

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa Sumber Daya Manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawai/karyawannya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian/karyawan, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya.

Manajemen sumber daya manusia yang disebut juga dengan istilah manajemen personalia dikemukakan oleh para ahli dengan berbeda-beda definisi karena adanya perbedaan pandangan, namun pengertian yang diberikan mempunyai kesamaan tujuan secara prinsip.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010:3):

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Handoko dalam Rachmawati (2008 : 3) mengemukakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Sofyandi (2008 : 6) mengemukakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas/ fungsi organisasi sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 3) mengemukakan bahwa

Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi”.

2.1.2 Tujuan Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja, baik jumlah ataupun tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu

menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

Dari semua pendapat diatas maka dapat disimpulkan penulis bahwa manajemen sumber daya manusia atau lebih dikenal dengan manajemen personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam menjalankan pekerjaan, seharusnya organisasi memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Flippo (2007:5-7). Menurutnya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua, yakni:

1. Fungsi Manajemen

- a. **Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- b. **Pengorganisasian (*Organizing*)**

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

- c. **Pengarahan (*Directing*)**

Pengarahan terdiri dari fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing*

adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi *leading* dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b. Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas manajer.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau

organisasi.

d. Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu, organisasi, perusahaan, maupun masyarakat. Oleh sebab itu harus dipahami sikap prinsip-prinsip pegawai.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapat pegawai yang baik. Maka fungsi pemeliharaan adalah dengan memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan perusahaan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila organisasi atau perusahaan mengadakan pemutusan hubungan kerja.

Jadi fungsi sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari fungsi manajemen dan fungsi operasi yang masing-masing terdiri dari mengatur, merencanakan, pengorganisasian, memimpin serta mengendalikan manusia yang merupakan asset penting bagi perusahaan. Sedangkan sebagai fungsi operasional karyawan termasuk pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.3. Pengertian Seleksi dan Kriteria Proses Seleksi

Menurut Schuler (2010;45)

Seleksi adalah proses mendapatkan dan menggunakan informasi tentang pelamar pekerjaan untuk menentukan siapa yang akan menerima posisi.

Menurut R.R Dwidevi (2010;30)

Seluruh konsep dari seleksi dan penempatan karyawan yang efektif dapat diharapkan mengurangi tingkat perputaran atau keluar masuknya karyawan.

Menurut Manullang Marihot (2009;56)

Seleksi atau pemilihan yang cermat dan penempatan karyawan membuat mereka secara fisik, mental, dan tempramen sesuai dengan pekerjaan yang mereka harapkan, membuat karyawan baru dapat berkembang sesuai dengan keinginan mereka sehingga akan memperkecil jumlah karyawan yang tidak pada tempatnya.

Menurut James Schermerchorn A.F. Stoner (2011;49)

Seleksi meliputi penilaian dan penetapan diantara calon-calon pengisi jabatan. Aplikasi dari penilaian, wawancara, dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan seleksi. Jadi, seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan sebuah pekerjaan pada perusahaan.

Kriteria Proses Seleksi

Kriteria proses seleksi menurut Simamora (2010;22) dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Pengalaman kerja
4. Kemampuan berbahasa Asing
5. Kesehatan
6. Tes tertulis
7. Tes wawancara

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi antara lain yaitu *interview/wawancara*, tes psikologi, tes mengenal hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, pusat pelatihan, biodata, referensi, grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan).

2.1.4. Pengertian Kepuasan kerja dan Faktor Yang mempengaruhi

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap apa yang dikerjakannya. Ini berarti bahwa konsepsi kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya aspek-aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo(2011;115)

Pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia kerjakan. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atasnya.

Menurut Tiffin dalam Moch. As'ad (2011;104)

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawannya.

Menurut Blum dalam Moch. As,ad (2011;105)

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Baron dan Byrne (2004)

Ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kenijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. Faktor kedua yaitu faktor individual, ada dua prediktor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, hal itu berarti dua faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketretarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.

Wexly dan *Yulk* (2009)

Pekerjaan yang terbaik bagi penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan faktor-faktor pekerjaan maupun faktor individunya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, kondisi dan lingkungan kerja, mutu pengawasan, teman kerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju. Faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadiannya.

Pendapat yang lain dikemukakan oleh *Ghiselli* dan *Brown*, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu;

A. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dibandingkan karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

B. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat(golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru akan merubah perilaku dan perasaannya.

C. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur antara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 sampai 50 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

D. Jaminan Finansial dan Jamin Sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.1.5. Pengertian Kinerja dan Faktor Yang Mempengaruhi

Menurut Mangkunegara (2010;87) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mahsun (2012;35) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam perencanaan strategi perusahaan.

Menurut Simanjuntak (2011;78) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Sebagai tampilan perilaku yang kompleks, kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu bidang pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor:

Gomes (2012;90) menyatakan bahwa untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan pekerjaannya maka seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor *internal* dan *eksternal*. Faktor *internal* adalah segala sesuatu yang berasal dari diri sendiri yang dapat memberi tekanan atau dorongan untuk mengerjakan sesuatu yang berasal dari pihak yang berpengaruh seperti lingkungan, contohnya orang

tua, rekan kerja, atau pimpinan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berupaya lebih keras untuk mencapai sesuatu. Dalam penjelasan yang lebih rincim *Stewart cit Sunarto (2001)* menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu kecerdasan, stabilitas emosional, motivasi kerja, situasi keluarga, pengalaman kerja serta pengaruh yang meliputi peraturan ketenagakerjaan, rekanan konsumen dan nilai-nilai sosial.

Sedangkan menurut *Gibson cit Ilyas (2011;106)* faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Variabel Individu

Dalam variabel individu yang mempengaruhi adalah kemampuan dan keterampilan, pendidikan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman) dan demografis (umur, etnis dan jenis kelamin).

2) Variabel Organisasi

Dalam variabel organisasi yang mempengaruhi adalah seleksi, kepemimpinan, imbalan/kompensasi, kepuasan, struktur dan desain pekerjaan.

3) Variabel Psikologi

Dalam variabel psikologi yang mempengaruhi adalah persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality*. Sedangkan motivasi terdiri dari sikap seseorang menghadapi situasi kerja.

Menurut *Malthis dan Jackson (2009;75)* faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

- 1) Kemampuan mereka
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- 5) Hubungan mereka dengan perusahaan

Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Setiap pegawai mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Dan setiap karyawan juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antara rekan kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja *internal* perusahaan, disamping lingkungan kerja *internal* ada juga lingkungan kerja *eksternal* perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.6. Standar Kinerja Karyawan

Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu

kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur.

Menurut Wirawan (2009: 67) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja, yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- b. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- c. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan maka dapat dinilai dari tiga hal, yakni penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, adanya standar pelaksanaan kerja, dan praktis (mudah dipahami atau dimengerti karyawan atau penilai).

Menurut Prawirosentono (2008: 27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

b. Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

c. Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Seperti telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2.1.7. Metode Peningkatan Kinerja

Ada beberapa metode atau cara yang dapat digunakan dalam usaha meningkatkan kinerja tenaga kerja. Diantaranya adalah: pergantian tenaga-tenaga

manusia dengan robot (mesin), penyempurnaan metode tenaga kerja perusahaan, melakukan evaluasi sekaligus menghilangkan hal-hal yang sifatnya tidak produktif dan yang terakhir adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dalam menjalankan usaha.

Menurut **Bambang Kusharyanto (2007: 2)** metode yang harus diterapkan dalam memanfaatkan sumber daya dalam bentuk bagan sebagai berikut:

GAMBAR 2.1 Metode Peningkatan Kinerja



2.1.8. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *kualified*. Sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan akan menjadi lebih mudah, kemampuan kerja akan lebih terjamin yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut **Handari Nawawi cit Sulistyani** sumber daya manusia adalah manusia yang berkerja dilingkungan suatu organisasi yang bisa disebut juga personil, pegawai,

tenaga kerja atau karyawan yang harus berkualitas atau memiliki kemampuan dan mutu yang sesuai dengan persyaratan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri adalah kemampuan kerja, keterampilan, disiplin, seleksi, motivasi, sikap dan etika kerja, hasil kerja yang baik, iklim kerja, lingkungan kerja, cara kerja dan pendidikan, serta sarana berprestasi

2.1.9. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja yang tinggi dapat dicapai oleh karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak dapat tercapai.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sifat negatif terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

2.1.10. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja:

1. Teori Pertentangan

Teori pertentangan dari *Locke* menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan

penimbangan dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan antara apa yang diinginkan seorang individu dengan apa yang diterima, pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Menurut *Locke* seorang individu akan merasa puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersiapkan adanya hasil kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dan hasil keluarnya.

2. Teori Proses Bertentangan

Teori proses bertentangan dari *Landy* memandang kepuasan kerja dari perspektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional, berdasarkan dari waktu ke waktu. Akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

2.1.11 Hubungan Antara Seleksi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja

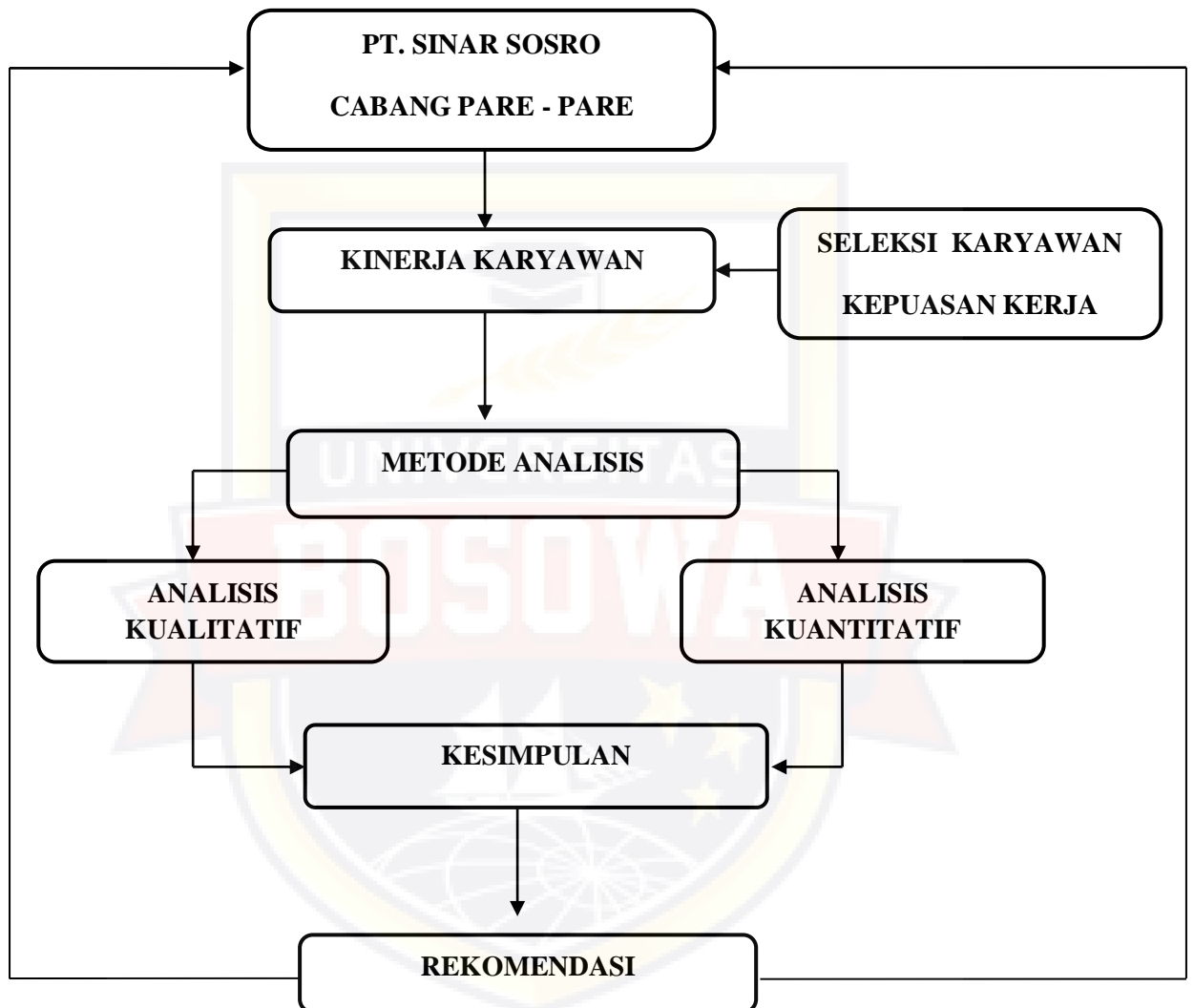
Seperti yang kita ketahui disuatu organisasi atau perusahaan, dalam melakukan aktifitasnya membutuhkan sumber daya manusia. Dikarenakan sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Dengan adanya proses seleksi dan kepuasan kerja karyawan dapat membantu peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kriteria karyawan yang di inginkan maka pada saat proses seleksi di lakukan pelatihan terhadap calon karyawan untuk melihat tingkat kemampuan dan kepuasan kerja yang didapatkan.

Maka perusahaan dapat memilih dengan baik yang manakah yang pantas mendapatkan suatu pekerjaan dalam perusahaan agar kedepannya perusahaan menjadi lebih maju lagi.



2.2. Kerangka Pikir

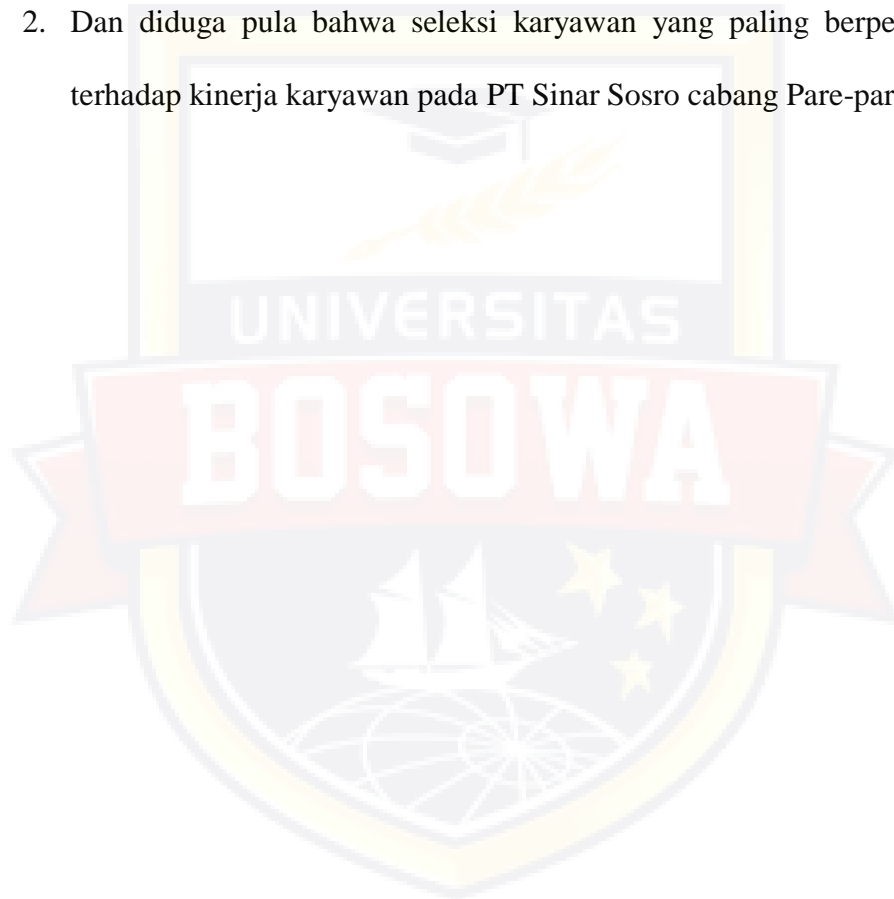
GAMBAR 2.2



2.3. Hipotesis

Untuk kepentingan penelitian ini, sesuai dengan tujuannya diajukan hipotesis yaitu:

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Dan diduga pula bahwa seleksi karyawan yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro cabang Pare-pare



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian dalam pembuatan skripsi adalah PT Sinar Sosro cabang Pare-pare yang berada di JLN Terminal Induk Poros Pare-pare Makassar. Adapun waktu penelitiannya yaitu terhitung pada bulan Juli 2015 sampai Agustus 2015 dan diperkirakan kurang lebih selama 2(dua) bulan.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang ada kaitannya dalam penelitian ini digunakan metode sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan melakukan kunjungan langsung di lokasi penelitian yaitu pada perusahaan PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare:
 - a. Wawancara, dimana penulis melakukan wawancara langsung terhadap karyawan PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare.
 - b. Observasi, melakukan pengumpulan data melalui pengamatan langsung terkait dengan penelitian yang penulis lakukan.
 - c. Kuesioner, membagikan daftar pertanyaan secara acak kepada karyawan PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare (10% dari jumlah karyawan) dengan menggunakan skala *likert*.
2. Penelitian Kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data ataupun keterangan yang bersumber dari buku, referensi acuan buku lainnya.

3.3. Jenis dan Sumber data

3.3.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang penulis gunakan adalah :

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa angka-angka.

3.3.2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan untuk membuktikan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang langsung diperoleh berupa data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang dikuantitatifkan menggunakan skala *likert* dengan membuat beberapa kategori serta pemberian bobot penilaian.
2. Data sekunder adalah data yang bersumber atau diperoleh berupa informasi dalam pustaka, laporan yang tertulis serta bahan-bahan dokumentasi lainnya tentang keadaan perusahaan yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.4. Metode Analisis

Untuk menganalisa sejauh mana kebenaran hipotesis yang diajukan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Metode Analisis Kualitatif, digunakan sebagai dasar untuk menganalisis masalah yang dihadapi, dalam hal ini penulis

menguraikan konsep-konsep yang ada hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

2. Analisis Regresi Berganda yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel independen (X). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Seleksi Karyawan

X₂ = Kepuasan kerja

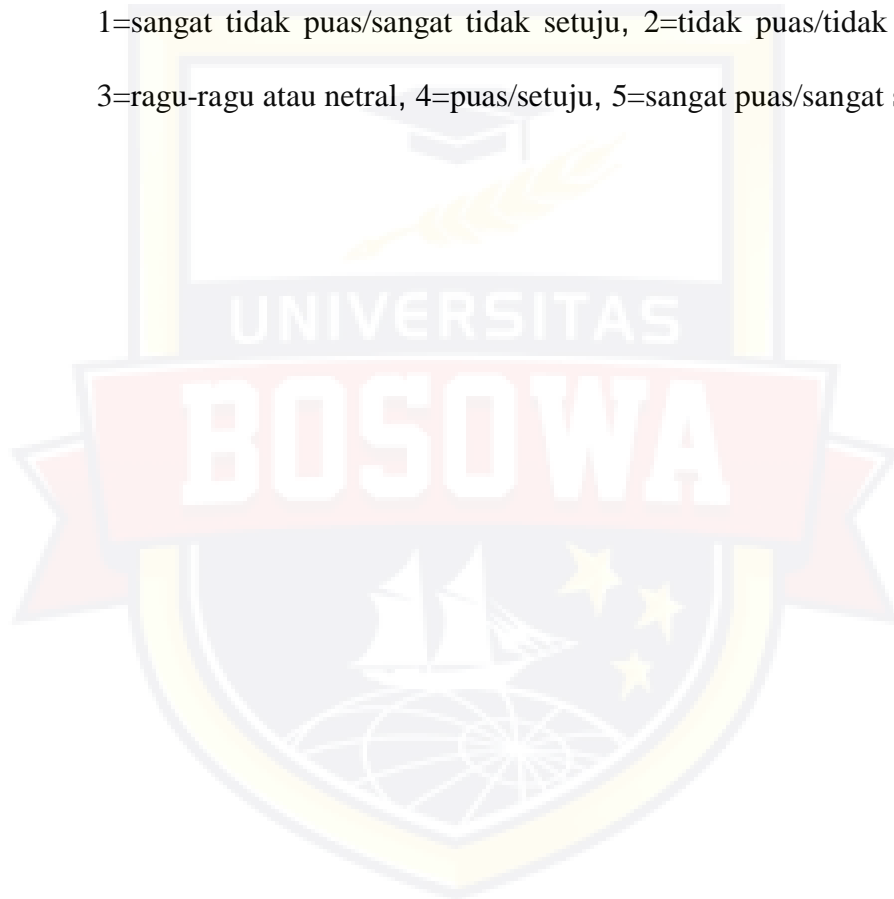
b = Koefisien Regresi

e = error

3.5. Definisi Variabel

1. Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan..
2. Seleksi adalah proses yang dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan, dalam hal ini karyawan/pegawai untuk meningkatkan kualitas perusahaan.
3. Kepuasan kerja adalah perasaan yang diperoleh karyawan baik dari dalam diri sendiri maupun dari perusahaan.
4. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

5. Penilaian kinerja adalah merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu
6. Skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:
1=sangat tidak puas/sangat tidak setuju, 2=tidak puas/tidak setuju,
3=ragu-ragu atau netral, 4=puas/setuju, 5=sangat puas/sangat setuju.



BAB IV

GAMBARAN PERUSAHAAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Berdirinya PT Sinar Sosro

Sosro merupakan pelopor produk teh siap minum dalam kemasan yang pertama di Indonesia. Nama Sosro diambil dari nama keluarga pendirinya yakni Sosrodjojo. Tahun 1940, Keluarga Sosrodjojo memulai usahanya di sebuah kota kecil bernama Slawi di Jawa Tengah. Pada saat memulai bisnis, produk yang dijual adalah teh kering dengan merek Teh Cap Botol dimana daerah penyebarannya masih di seputar wilayah Jawa Tengah. Tahun 1953, Keluarga Sosrodjojo mulai memperluas bisnisnya dengan merambah ke ibukota Jakarta untuk memperkenalkan produk Teh Cap Botol yang sudah sangat terkenal di daerah Jawa Tengah. Perjalanan memperkenalkan produk Teh Cap Botol ini dimulai dengan melakukan strategi Cicip Rasa (*product sampling*) ke beberapa pasar di kota Jakarta.

Pada tahun 1965, Teh melati Cap Botol mulai diperkenalkan di Jakarta dengan strategi promosi Cicip Rasa, yaitu:

Tahap I:

1. Mendatangi tempat-tempat keramaian
2. Memutar lagu untuk menarik perhatian
3. Membagikan kepada penonton Teh Melati secara cuma-cuma
4. Mendemonstrasikan cara seduh Teh Melati
5. Hasilnya dicicipi langsung oleh penonton

Kendala:

1. Membutuhkan waktu lama
2. Penonton tidak sabar dan meninggalkan arena demo

Tahap II:

1. Teh diseduh dahulu di kantor dan dimasukkan ke panci
2. Produk dibawa dengan kendaraan menuju ke tempat keramaian

Kendala:

Selama perjalanan, air teh dalam panci banyak yang tumpah karena kondisi jalan rusak.

Tahap III:

1. Teh yang telah diseduh dimasukkan ke dalam botol-botol bekas limun/kecap yang sudah dibersihkan.
2. Produk dibawa ke tempat keramaian untuk kegiatan Cicip Rasa

Pada tahun 1969 timbul gagasan untuk menjual teh siap minum dalam kemasan botol *Ready to Drink Tea* dengan merek Teh Botol. Baru pada awal tahun 1970 usaha menjual Teh Siap Minum dalam kemasan botol ini dimulai dengan usaha *home industry*. Pada tahun 1974, perusahaan ini berdiri dengan nama PT Sinar Sosro yang terletak di kawasan Cakung, Bekasi, Jawa Barat yang dahulu dikenal dengan wilayah Ujung Menteng. Sejak Tanggal 27 November 2004, PT Sinar Sosro dan PT Gunung Slamet bernaung dibawah perusahaan induk (*holding company*) yakni PT Anggada Putra Rekso Mulia (Grup Rekso). PT Sinar Sosro menggunakan mesin berteknologi

canggih dari Jerman dan merupakan pabrik Teh Siap Minum pertama di Indonesia dan pertama di dunia.

4.1.2. Filosofi PT Sinar Sosro

Keluarga Sosro memiliki satu filosofi yang mulia dan selalu diterapkan pada setiap aktivitas bisnisnya. Filosofi tersebut adalah Niat Baik. Penyempurnaan dari penjabaran niat baik itu direalisasikan ke dalam produk-produk Sosro yang selalu peduli 3K yaitu:

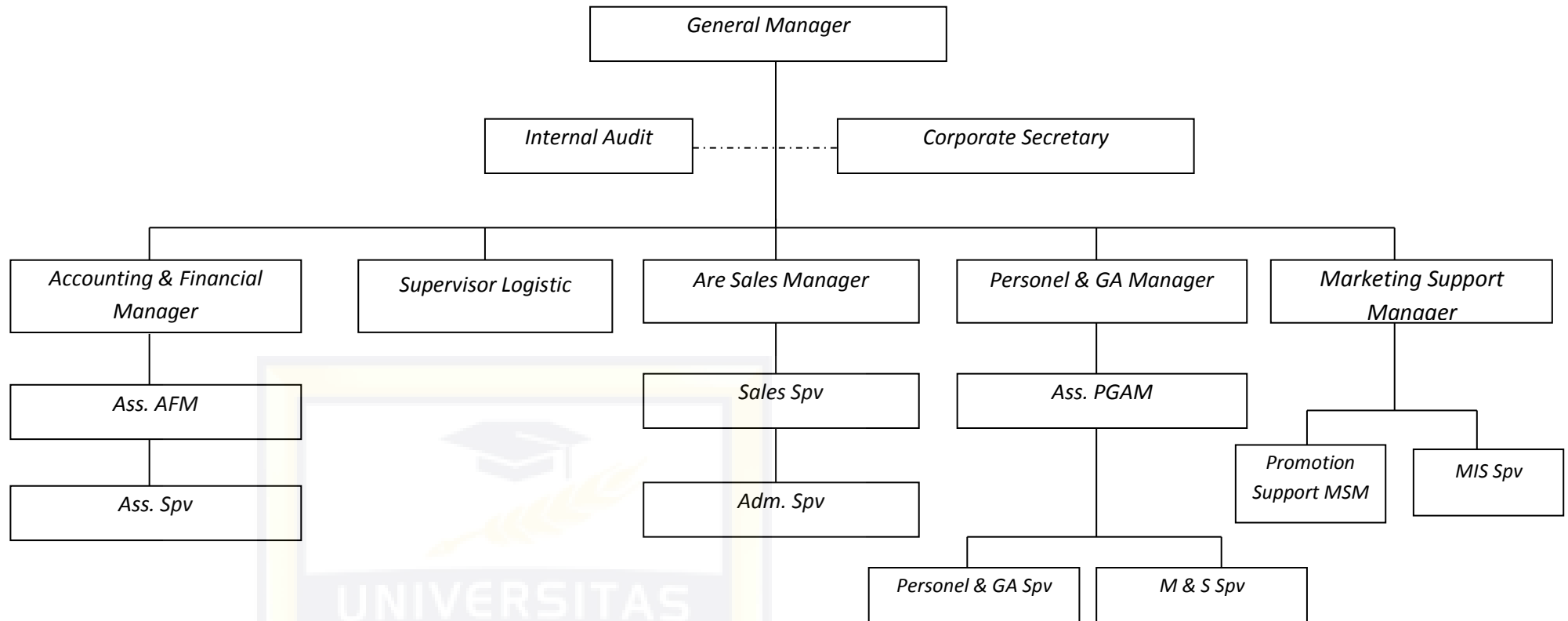
1. Kebersihan
2. Kualitas
3. Keamanan

(Produk yang bersih dan berkualitas maka aman untuk dikonsumsi)

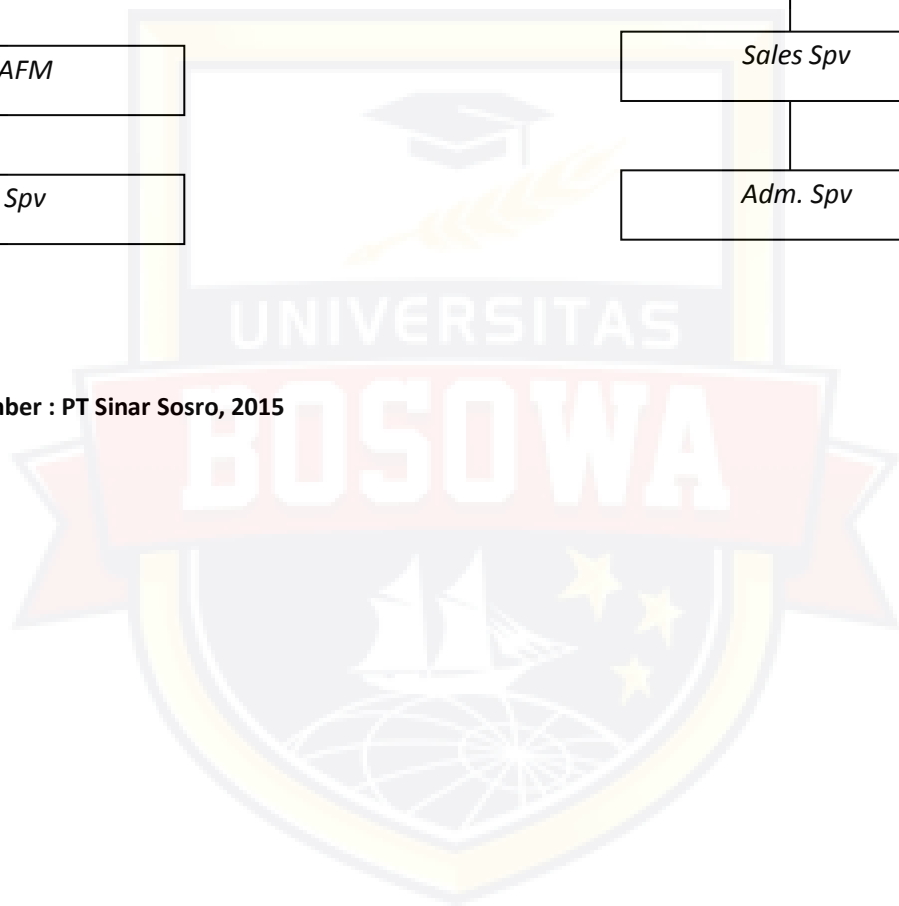
4.1.3. Struktur Organisasi PT Sinar Sosro

Pada struktur organisasi PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare, jabatan yang tertinggi adalah *General Manager*. *General Manager* langsung membawahi 5 (lima) bagian, yang terdiri dari bagian akuntansi & keuangan, bagian logistik, bagian penjualan, bagian personalia, dan bagian *marketing*.

GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI PT SINAR SOSRO CABANG PARE-PARE



Sumber : PT Sinar Sosro, 2015



Tugas-tugas setiap jabatan dalam struktur organisasi PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare adalah sebagai berikut:

1. *General Manager*

Tugas-tugas Pokok :

- a. Memberi arahan pokok-pokok operasi organisasi
- b. Menentukan target distribusi / penjualan
- c. Memimpin pelaksanaan operasi distribusi – penjualan
- d. Menentukan strategi operasi untuk mencapai tujuan perusahaan
- e. Mengkoordinir atau menyelaraskan fungsi yang ada di PT Sinar Sosro
- f. Mengontrol dan mengevaluasi atas operasi PT Sinar Sosro

2. *Accounting & Financial Manager*

Tugas-tugas Pokok :

- a. Membuat laporan keuangan PT Sinar Sosro berikut lampiran-lampirannya
- b. Membuat analisa laporan keuangan secara komprehensif
- c. Membuat proyeksi laporan keuangan PT Sinar Sosro (Budget) dan analisisnya baik sisi keuangan maupun operasinya
- d. Pelaksanaan dan pengawasan terhadap berjalannya sistem dan prosedur administrasi - khususnya terhadap sistem pencatatan, pelaporan dan kebijaksanaan akuntansi
- e. Pelaksanaan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan

3. *Supervisor Logistic*

Tugas-tugas Pokok :

- a Bertanggung jawab terhadap keluar masuknya barang di gudang
- b Bertanggung jawab terhadap tersedianya barang di gudang
- c Mencocokkan data administrasi dan data fisik saldo barang
- d Memeriksa kelengkapan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran barang di gudang serta otoritasnya
- e Melakukan *stock opname* bersama-sama seluruh staf gudang beserta *administrasi inistration supervisor / asisten administration supervisor*.

4. *Area Sales Manager*

Tugas-tugas Pokok :

- a Memberikan pengarahan dan melakukan pengawasan kepada para unit manager dalam pelaksanaan penjualan produk-produk perusahaan sesuai dengan sasaran program kerja yang telah ditentukan manajemen
- b Meneliti, memeriksa dan menganalisa laporan-laporan para unit manager untuk kemudian mengambil langkah-langkah seperlunya
- c Melaksanakan keputusan-keputusan manajemen, kebijaksanaan dan peraturan perusahaan, meneruskan, menjaga dan mengawasi agar semua kebijaksanaan dan pengaturan itu dilaksanakan oleh jajaran bawahannya.

- d Melakukan koordinasi dengan bagian logistik/distribusi agar kontinuitas pengiriman produk-produk perusahaan ke perwakilan-perwakilan terjamin
- e Meneliti dan menerima laporan biaya-biaya operasi perwakilan-perwakilan dan mengendalikannya sehingga tercapai efisiensi anggaran yang optimal.

5. ***Personel & GA Manager***

Tugas-tugas Pokok :

- a. Membantu *General Manager* dalam penyusunan anggaran tahunan serta dalam penetapan target kepersonaliaian dan urusan umum secara lebih spesifik
- b. Merekomendasikan penyempurnaan kebijakan-kebijakan kepersonaliaian dan urusan umum kepada *General Manager* bila diperlukan
- c. Mengkoordinir pelaksanaan administrasi personalia, absensi, cuti, penggajian, fasilitas dan kesejahteraan karyawan, pengangkatan karyawan, penilaian prestasi, mutasi, promosi sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan
- d. Mengelola tenaga kerja yang ada, pengadaan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan, mengelola kelebihan maupun kekurangan tenaga kerja sesuai dengan jadwal waktu dan spesifikasi jabatan
- e. Mengkoordinir program pelatihan, baik didalam maupun diluar perusahaan

6. *Marketing Support Manager*

Tugas-tugas Pokok :

- a. Menyusun sasaran operasi dan merencanakan aktifitas program dukungan *Promotion Support*, *Distribution Support* dan *Product Support* di wilayah PT Sinar Sosro
- b. Menyusun prioritas pelayanan program kepada kantor penjualan dan outlet
- c. Melakukan negosiasi dengan prinsipal, lembaga, organisasi dan outlet
- d. Melakukan kunjungan secara teratur ke kantor penjualan dan
- e. Melayani dan menangani pertanyaan dari kantor penjualan dan pelanggan

4.1.4 Visi Misi Dan *Action* PT Sinar Sosro

- a. **Visi**
Mengutamakan agar produk-produk dapat sampai pada konsumen dimanapun mereka berada.
- b. **Misi**
Meningkatkan jaringan distribusi (baik nasional atau internasional) dengan memasarkan produk baru di bidang minuman
- c. **Action**
Strategi marketing yang dilakukan PT Sosro dalam produk teh botol sosro. Segmentasi Produk PT Sinar Sosro merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang agro industri yang memproduksi berbagai macam produk dengan menggunakan pucuk daun teh sebagai salah satu bahan baku utamanya, dimana salah satu produknya adalah

Teh Botol Sosro. Teh Botol Sosro merupakan produk teh siap minum pertama di Indonesia yang di kemas dalam botol dan telah dikenal oleh masyarakat luas. Persaingan yang begitu ketat dari banyaknya teh dalam kemasan botol yang beredar di pasaran. Berdasarkan data pada PT Sinar Sosro terdapat enam merek teh dalam kemasan botol yang beredar di Indonesia, yaitu Teh Botol Sosro, Fruit Tea, TEBS, S-tee, Frestea, dan Tekita.

PT Sinar Sosro pada saat ini dihadapkan pada berbagai saingan produk minuman ringan yang tidak hanya dari pesaing lokal, namun juga pesaing asing. Persaingan berbagai merek teh dalam kemasan botol membuat perusahaan lebih berhati – hati dalam merancang strategi pemasarannya. Perusahaan akan berhasil memperoleh pelanggan dalam jumlah yang banyak apabila dinilai memiliki citra baik dalam benak konsumen. Terciptanya citra baik dalam benak konsumen akan menumbuhkan kepuasan pelanggan yang dapat memberikan beberapa manfaat. Keberhasilan Sosro tidak lepas dari brand “teh botol” yang didapatkannya, persis seperti aqua menjadi brand pada air putih. Berikutnya Sosro semakin kuat karena jaringan distribusi Teh Botol yang sangat kuat sampai di titik akhir pelosok.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi dari jumlah karyawan PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare yang secara keseluruhan berjumlah 85 orang, sehingga yang menjadi responden adalah 30 orang. Oleh karena itu dari 30 responden dalam penelitian ini, terdapat empat karakteristik responden, yaitu menurut umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jumlah pendapatan, dan lama bekerja. Dari keempat karakteristik responden ini yang dianggap dapat mempengaruhi identifikasi responden yang bertujuan untuk mengetahui tingkat kelayakan responden dan selain itu dapat memberikan informasi dan sesuai dengan tingkat kepentingan dalam penelitian.

Berikut ini akan disajikan karakteristik responden yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Umur Responden

Umur responden menggambarkan tingkat pengalaman dan kedewasaan pola pikir seorang responden, sebab semakin tinggi umur responden maka akan mempengaruhi tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang yang dijadikan responden. Adapun karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

TABEL 4.1.
KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT UMUR

Umur	Orang	%
< 25	0	0
25-40	18	60
> 40	12	40
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2016

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan umur, 0% atau sebanyak orang berumur di bawah 25 tahun, 60 % atau sebanyak 18 orang berumur antara 25 sampai 40 tahun, dan 40 % atau sebanyak 12 orang yang berumur di atas 40 tahun.

2. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah salah satu yang terpenting dalam penelitian ini, sebab jenis kelamin responden akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja bagi seorang karyawan. Berikut adalah klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin:

TABEL 4.2.
KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Orang	%
Perempuan	14	46.3
Laki-laki	16	53,3
Total	30	100.0

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2016

Dari data di atas yang menunjukkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, ternyata tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dengan perempuan yakni sebanyak 16 orang atau 53.3%,

sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 14 orang atau 46.3%.

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh seseorang akan membedakan orang tersebut dengan mereka yang tidak memiliki pendidikan. Pendidikan dapat diperoleh secara formal seperti di bangku sekolah maupun non formal seperti kursus atau pelatihan.

Demikian halnya pada PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare, faktor pendidikan merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya seorang karyawan. Adapun klasifikasi responden berdasarkan pendidikan pada PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare dapat dilihat pada Tabel 4.3:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Orang	%
SMA	5	10.0
D III	12	60.0
S1	5	10.0
S2	8	20.0
Total	30	100.0

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Berdasarkan tabel di atas sebanyak 5 orang atau 10% dari total responden berpendidikan SMA, 60% atau sebanyak 12 orang berpendidikan D III, 5 orang atau 20% berpendidikan S1 dan 20% atau sebanyak 8 orang berpendidikan S2.

4. Lama Bekerja

Deskripsi profil responden menurut lamanya bekerja yaitu menguraikan atau menggambarkan identitas responden menurut lamanya bekerja. Oleh karena itulah dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Bekerja	Orang	%
< 10	5	20.0
11-20	15	60.0
> 20	10	40.0
Total	30	100.0

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2016

Berdasarkan tabel diatas sebanyak 20% atau 5 orang responden telah bekerja rata-rata kurang dari 10 tahun, 60% atau 15 orang respinden telah bekerja antara 11-20 tahun, dan 40% atau 10 orang responden telah bekerja lebuah dari 20 tahun.

4.2.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Skala yang dipakai dalam kuesioner ini adalah skala *Likert*, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

Analisis ini dilakukan dengan menguji tingkat validitas dan reliabilitas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam mengukur. Untuk mengungkap aspek yang akan diteliti maka diperlukan alat ukur yang *reliable* dan *valid*, sehingga kesimpulan dari hasil penelitian tidak menyimpang dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya.

Uji validitas digunakan untuk menguji kecermatan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang ingin diukur. Sehingga dalam penentuan layak/tidaknya suatu item yang digunakan, apabila batas minimal korelasi di atas 0,30 (Sugiyono, 2009).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu instrumen penelitian dapat andal/reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Pada tabel di bawah ini akan dibahas mengenai validitas dan reliabilitas dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada kuesioner.

4.2.2.1 Deskripsi Analisis Proses Seleksi Karyawan (X1)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Seleksi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Seleksi dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut ini

TABEL 4.5
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN SELEKSI KARYAWAN PADA
PT. SINAR SOSRO Cabang PARE-PARE

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	K1	5	16.6	19	63.3	4	13.3	2	6.6	-	-	117
2	K2	12	40	17	56.6	-	-	1	3.3	-	-	134
3	K3	11	36.6	17	56.6	2	6.6	-	-	-	-	134
4	K4	18	60	12	40	-	-	-	-	-	-	138
5	K5	13	43.3	12	40	5	16.6	-	-	-	-	128
		Rata-rata										130.2

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2016)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Seleksi karyawan berada pada *range* ketiga, yaitu cukup dengan rata-rata skor 130,2% yang menyimpulkan bahwa proses seleksi memiliki peran yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare.

Berdasarkan data di atas dengan jumlah 30 responden, tanggapan responden mengenai proses seleksi dilakukan melalui tes potensi akademik. Responden memberikan jawaban sangat setuju terbanyak, yakni sebesar 60% dan setuju sebesar 40%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai proses seleksi dilakukan melalui tes psikologis, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju, yakni sebesar 56,6% dan tanggapan setuju sebesar 40% dan sisanya ragu-ragu.

4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel Seleksi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Seleksi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini

TABEL 4.6
DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN KEPUASAN KERJA PADA PT.
SINAR SOSRO Cabang PARE-PARE

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	Kk1	19	63.3	11	36.7	-	-	-	-	-	-	139
2	Kk2	7	23.3	15	50	5	16.6	2	6.6	1	3.3	116
3	Kk3	17	56.6	12	40	1	3.3	-	-	-	-	136
4	Kk4	11	36.3	14	46.6	5	16.6	-	-	-	-	126
5	Kk5	5	16.6	19	63.3	6	20	-	-	-	-	119
Rata-rata												126.83

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2016)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada *range* ketiga, yaitu cukup dengan rata-rata skor 126,83 yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki peran positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare. Berdasarkan data di atas dengan jumlah 30 responden, tanggapan responden mengenai Kepuasan kerja dilakukan secara terbuka dan tanpa diskriminasi. Responden memberikan jawaban sangat setuju terbanyak, yakni sebesar 63,3 % dan setuju sebesar 36,7%. Selanjutnya tanggapan responden mengenai penilaian positif dari atasan dan pemberian penghargaan terhadap keberhasilan pegawai.

4.2.2.3 Deskripsi Variabel Kinerja Dan perhitungan skor variabel Dependen (Y)

Berdasarkan dengan tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai Kinerja kerja karyawan dengan berbagai pertanyaan pemahaman antara lain kinerja karyawan itu sendiri, tanggung jawab, kerjasama sesama karyawan, kedisiplinan, pengetahuan maupun keterampilan, penanganan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. maka dari 30 karyawan yang telah memberikan tanggapan dalam kuesioner ini dapat kita lihat dengan tabel dibawah ini.

TABEL 4.7

**DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN BERDASARKAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINAR SOSRO Cabang PARE-PARE**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	K1	18	60	11	36.6	-	-	1	3.3	-	-	105
2	K2	6	20	16	53.3	5	16.6	2	6.6	1	3.3	118
3	K3	17	56.6	11	36.6	2	6.66	-	-	-	-	123
4	K4	11	36.6	14	46.6	5	16.6	-	-	-	-	100
5	K5	7	23.3	16	53.3	6	20	1	3.3	-	-	110
Rata-rata											113.8	

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2016)

Tabel 4.7 hasil olah data di atas, menyimpulkan bahwa tanggapan responden yaitu karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan berada pada *range* ketiga yaitu cukup dengan rata-rata skor sebesar 113,83 yang membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare masih tergolong cukup .

Berdasarkan dari olah data diatas tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tanggung jawab tinggi dalam penyelesaian pekerjaan, kerjasama sesama karyawan telah memadai, maupun penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, rata-rata responden menjawab setuju, yakni sebesar 60%. Untuk pertanyaan mengenai pengetahuan dan keterampilan telah memenuhi standar yang diharapkan, rata-rata karyawan menjawab setuju, yakni sebesar 50%.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Pengukuran Instrumen Penelitian

4.3.1.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 16.00.

TABEL 4.8 Uji Reabilitas Seleksi Karyawan (Variabel X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

Sumber: diolah melalui SPSS V.16

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X1 di atas, sebelas item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,735 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

TABEL 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	6

Sumber: diolah melalui SPSS V.16

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel X2 di atas, beberapa item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,927 yaitu lebih besar dari 0,6.

Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.10 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	6

Sumber: diolah melalui SPSS V.16

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Y1 di atas, enam item indikator memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,967 yaitu lebih besar dari 0,6. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Seleksi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara parsial maupun bersama-sama terhadap Kinerja kerja karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.00. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 4.12 Hasil Analisis Regresi Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.967	1.995		.485	.632
	Seleksi Karyawan	.038	.087	.034	.440	.663
	Kepuasan Kerja	1.011	.084	.918	12.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Linear Regresi Berganda

$$Y = 0.967 + 0.380X_1 + 1.011$$

Ket :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Proses Seleksi

X2 = Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 0.967. Angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja Karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila variabel seleksi dan kepuasan kerja diabaikan. Artinya ketika kedua variabel diabaikan maka variabel kinerja karyawan bernilai negatif.
2. Variabel Seleksi memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0.380. Hal ini

berarti nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari Variabel Seleksi, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

3. Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 1.011. Hal ini berarti nilai Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari kepuasan kerja, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
4. Dari kedua nilai antara variabel Seleksi dan Kepuasan Kerja terdapat perbedaan dimana variabel Seleksi berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja kerja dibandingkan dengan Variabel kepuasan kerja.

4.3.2.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan *R Square*, sebagai berikut:

UJI Determinasi (R²) TABEL 4.13

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.843	.831	.77084	2.340

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Seleksi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan kerja karyawan pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.918 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Seleksi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0.843% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Signifikansi Serempak/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

UJI F TABEL 4.14

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.957	2	42.978	72.331	.000 ^a
	Residual	16.043	27	.594		
	Total	102.000	29			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Seleksi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 72.331 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\text{sig}_ < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain Seleksi Karyawan dan Kepuasan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

4.3.2.4 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Seleksi dan Kepuasan Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja kerja karyawan).

UJI T Tabel 4.15

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.967	1.995		.485	.632
	Seleksi Karyawan	.038	.087	.034	.440	.663
	Kepuasan Kerja	1.011	.084	.918	12.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1. **Variabel Seleksi (X1)**

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 0.440 dengan tingkat signifikansi 0.663 Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,000 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel Seleksi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. **Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 12,027 dengan tingkat signifikansi 0,000 Dengan menggunakan batas signifikansi (α)= 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,804. Hal ini berarti variabel Seleksi (X2) tidak berpengaruh secara parsial pada taraf (α)= 5% terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Seleksi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja. Dimana pada tabel 4.10 nilai F hitung sebesar 72,331 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$) hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan Hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dilakukan yang mengatakan bahwa proses seleksi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup kuat dan searah terhadap kinerja kerja karyawan. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) menggunakan program SPSS 16,0 diatas dapat dilihat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan sangat rendah dibanding dengan variabel Seleksi. Berdasarkan hasil uji regresi antara seleksi terhadap kinerja kerja terdapat hubungan yang positif namun tidak signifikan hal ini mendefinisikan bahwa adanya kepuasan kerja maka kinerja kerja karyawan juga ikut meningkat (Hubungan Searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu proses rekrutmen dapat meningkatkan kinerja kerja seorang karyawan. Selanjutnya hasil dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh Kresnani (2014) yang hasil penelitian yang berjudul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Parepare. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan. sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata sistem seleksi yang dilakukan oleh PT. Sinar Sosro Cabang Parepare berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

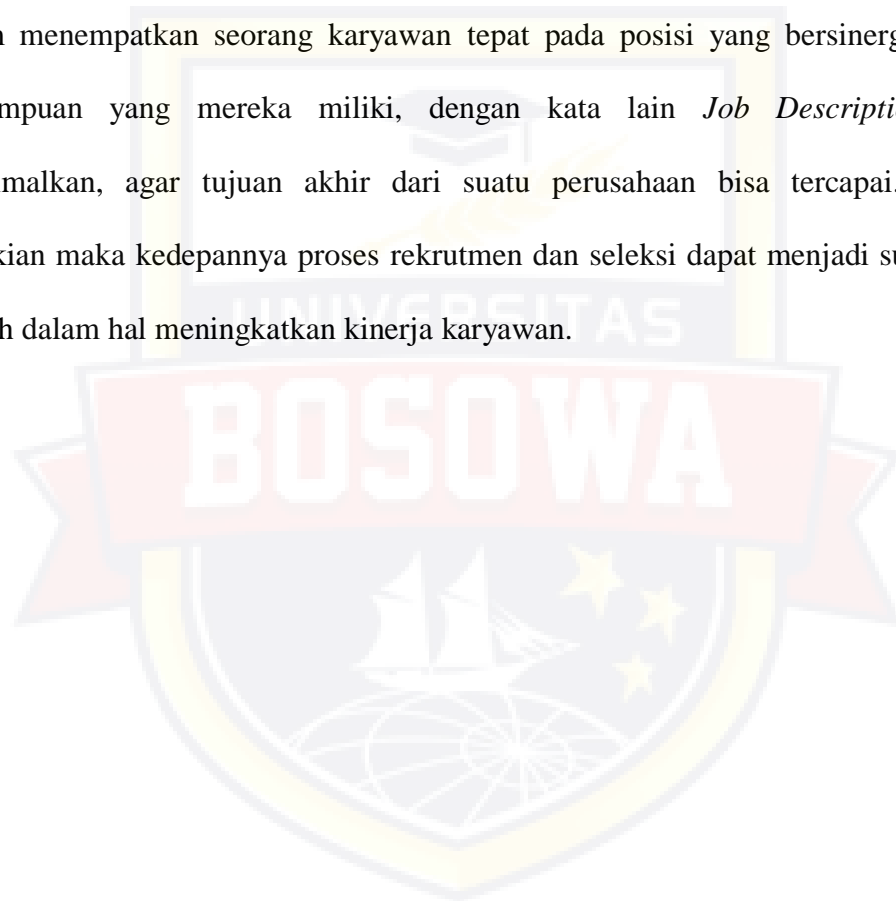
Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan (Y), maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

Selanjutnya variabel Seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Pare-pare. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Seleksi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja kerja karyawan terbukti dan dapat diterima.

4.5 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Sinar Sosro Cabang Pare-pare dapat disimpulkan bahwa proses seleksi berpengaruh signifikan dan paling dominan terhadap kinerja seorang karyawan. Namun pihak manajemen harus tetap meningkatkan proses seleksi, mengingat proses seleksi sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu pihak manajemen sebaiknya mengoptimalkan upaya-upaya yang telah mereka lakukan dalam proses menyeleksi karyawan.

Upaya lain yang dapat dilakukan oleh Pihak Manajemen adalah merumuskan suatu kebijakan baru guna mempermudah pihak seleksi (personalia) dalam menentukan kriteria apa saja yang diperlukan untuk memikat pelamar. Selanjutnya yaitu Kinerja karyawan. Seseorang karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan akan terlihat bakat yang mereka miliki jika pihak manajemen perusahaan juga pintar dalam menempatkan seorang karyawan tepat pada posisi yang bersinergi dengan kemampuan yang mereka miliki, dengan kata lain *Job Description* harus dioptimalkan, agar tujuan akhir dari suatu perusahaan bisa tercapai. Dengan demikian maka kedepannya proses rekrutmen dan seleksi dapat menjadi suatu jurus ampuh dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil Analisis dan pembahasan proses seleksi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar (0,309) atau 30,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Seleksi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) karyawan pada PT.Sinar Sosro Dengan demikian hipotesis pertama diterima.
3. Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, variabel Seleksi (X_1) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Pare-pare sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima

5.2 Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

1. Disarankan agar dalam melakukan proses seleksi terkhusus kepada PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare agar mempertahankan atau lebih mengembangkan apa yang selama ini telah diterapkan agar bisa mempertahankan eksistensinya sebagai salah satu bank syariah yang bisa bersaing di dunia perbankan modern seperti sekarang ini.
2. Disarankan agar perusahaan PT Sinar Sosro terkhusus cabang Pare-pare, hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Mendatang

1. Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
2. Menambahkan variabel bebas selain seleksi kepuasan kerja yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Basir B. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Bernardin. 2001. *Human Resource Management, An Experiential Approach, Third Edition*. Mc. Graw - Hill, Boston.
- Mangkuneraga. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedaryanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*, Mandar Maju, Bandung
- Siti Al Fajar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Handoko, T.H. 1995, *Human Resource Management*, Edisi 2. Yogyakarta:BPFE
- Marihot T.E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- McKenna E & Beech, N. 2005. The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.*
- Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Muhammad Aji Santoso, 2012, Pengaruh *Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Bandung penerbit : Mandar Maju
- Mondy R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, penerbit :Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Randali S. Schuler. (1987). *Personnel and Human Resources Management*. New York University : kelogg Borkvard.
- Riduan dan Akdon, 2007, *Rumus dan Data Dalam Analisis statist*, cetakan kedua, penerbit : Alfabeta, Bandung
- Riduwan, 2009, *Metode dan teknik menyusun tesis*, penerbit : Alfabeta Bandung

Siagian, Sondang P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
Simamora,

<http://resthoe.blogspot.com/2013/Seleksidankinerjakaryawanhtml>

<http://blogsemarang.com/seleksikaryawan>

<http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kepuasan-kerja.html>

<http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html>



LAMPIRAN 1



**KUESIONER PENELITIAN UNTUK RESPONDEN
(KARYAWAN PT SINAR SOSRO CABANG PARE-PARE)**

Yth. Bapak/Ibu karyawan PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare

Dalam rangka penyusunan skripsi berjudul “Analisis Proses Seleksi Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare” dengan ini saya memohon kesediaannya untuk mengisi kuesioner berikut ini.

Kerahasiaan identitas bapak/ibu dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademik dan sumbangan pemikiran bagi PT Sinar Sosro.

Peneliti,

Silvia Widiastuti

Untuk dapat menjawab kuesioner ini dengan baik, Bapak/Ibu dimohon untuk dapat mengikuti langkah-langkah di bawah ini :

1. Bacalah petunjuk khusus pada setiap awal kuesioner sebelum mulai menjawab.
2. Jawablah semua pertanyaan dari setiap bagian sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu alami dan rasakan sebenarnya.
3. Jawaban anda akan dijamin kerahasiaannya dan sama sekali tidak akan berpengaruh terhadap karir anda. Untuk itu kami mohon kejururan anda dalam mengisi kuesioner ini.
4. Pastikan Bapak/Ibu telah menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner.

BAGIAN I (IDENTITAS RESPONDEN)

Jawablah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda *check list* (✓) atau silang (x).

Nomor Kuesioner : (tidak perlu di isi)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan : SMA D3

S1 S2

Usia : Kurang dari 25 tahun

25-40 tahun

Lebih dari 40 tahun

Posisi/Jabatan :

BAGIAN II (PENGARUH INSENTIF, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN)

Berilah tanda *check list* (✓) untuk setiap pilihan jawaban:

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Ragu-ragu atau netral (RR/N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Kuesioner Seleksi Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Proses seleksi diharapkan mendapatkan karyawan yang handal dan berpotensi.					
2	Proses seleksi dilakukan melalui test psikologis					
3	Proses seleksi diharapkan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan					
4	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test potensi akademik					
5	Metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efektif dan efisien					

Kuesioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif					
2	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas					
3	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif					
4	Atasan tidak memberikan Penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas					
5	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tingkat pendidikan saya					



Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kinerja Karyawan sesuai dengan harapan pada proses seleksi dan rekrutmen					
2	Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan					
3	Kerjasama antar karyawan dengan rekan kerja telah memadai					
4	Kedisiplinan karyawan telah memenuhi standar yang diharapkan					
5	Pengetahuan dan keterampilan telah memenuhi standar yang diharapkan					

LAMPIRAN 2
HASIL OUTPUT SPSS



Uji Reabilitas Seleksi Karyawan (Variabel X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	6

Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	6

UJI DETERMINASI (R₂)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.843	.831	.77084	2.340

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Seleksi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI F (Simultan)**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.957	2	42.978	72.331	.000 ^a
	Residual	16.043	27	.594		
	Total	102.000	29			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Seleksi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

UJI T (Parsial)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.967	1.995		.485	.632
	Seleksi Karyawan	.038	.087	.034	.440	.663
	Kepuasan Kerja	1.011	.084	.918	12.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12.7838	18.8105	16.0000	1.72164	30
Std. Predicted Value	-1.868	1.632	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.146	.358	.235	.067	30
Adjusted Predicted Value	12.7441	18.9549	15.9876	1.73020	30
Residual	-2.81627	1.12396	.00000	.74378	30
Std. Residual	-3.654	1.458	.000	.965	30
Stud. Residual	-3.721	1.519	.008	.992	30
Deleted Residual	-2.92061	1.21971	.01243	.78608	30
Stud. Deleted Residual	-5.230	1.559	-.053	1.226	30
Mahal. Distance	.069	5.286	1.933	1.595	30
Cook's Distance	.000	.171	.018	.037	30
Centered Leverage Value	.002	.182	.067	.055	30

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.967	1.995		.485	.632
	Seleksi Karyawan	.038	.087	.034	.440	.663
	Kepuasan Kerja	1.011	.084	.918	12.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Linear Regresi Berganda

$$Y = 0.967 + 0.380X_1 + 1.011X_2$$

Ket :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Proses Seleksi

X2 = Kepuasan Kerja

Tanggapan Responden terhadap Proses Seleksi

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	Ps1	5	16.6	19	63.3	4	13.3	2	6.6	-	-	117
2	Ps2	12	40	17	56.6	-	-	1	3.3	-	-	134
3	Ps3	12	40	16	53.3	2	6.6	-	-	-	-	134
4	Ps4	18	60	12	40	-	-	-	-	-	-	138
5	Ps5	13	43.3	12	40	5	16.6	-	-	-	-	128
Rata-rata											130.2	

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2016)

Tanggapan Responden terhadap Proses Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	Kk1	19	63.3	11	36.7	-	-	-	-	-	-	139
2	Kk2	7	23.3	16	53.3	5	16.6	2	6.6	-	-	116
3	Kk3	17	56.6	12	40	1	3.3	-	-	-	-	136
4	Kk4	11	36.3	14	46.6	5	16.6	-	-	-	-	126
5	Kk5	5	16.6	19	63.3	6	20	-	-	-	-	119
6	Kk6	16	53.3	6	20	5	16.6	-	-	-	-	125
Rata-rata											126.83	

Sumber: Data primer (Kuesioner), diolah (2016)

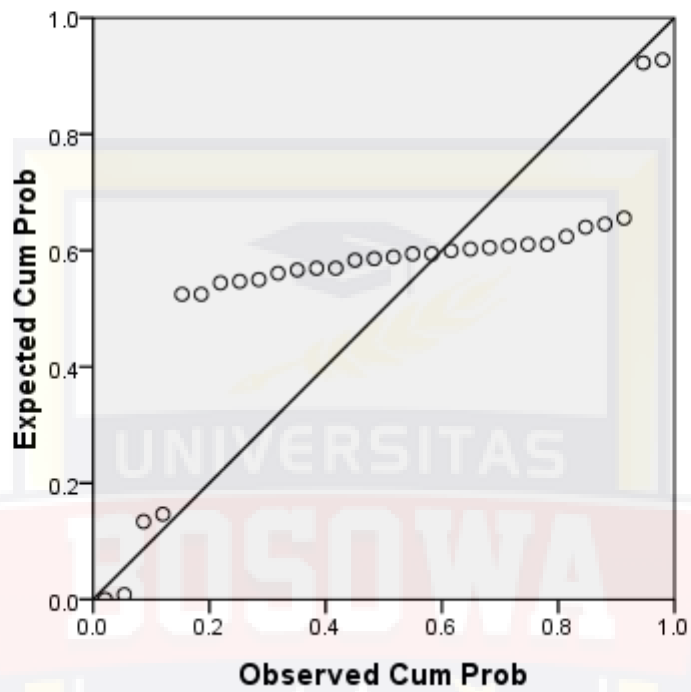
Tanggapan Responden Variabel Y

No.	Pernyataan	Jawaban Responden										Skor
		SS		S		RR		TS		STS		
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
1	K1	1	3.3	14	46.6	1	3.3	-	-	-	-	105
2	K2	5	16.6	18	60	7	23.3	-	-	-	-	118
3	K3	8	26.6	18	60	3	10	1	3.3	-	-	123
4	K4	6	20	13	43.3	10	33.3	1	3.3	-	-	114
5	K5	3	10	15	50	11	36.6	1	3.3	-	-	110
6	K6	3	10	8	60	8	26.6	1	3.3	-	-	113
Rata-rata											113.8	

Charts

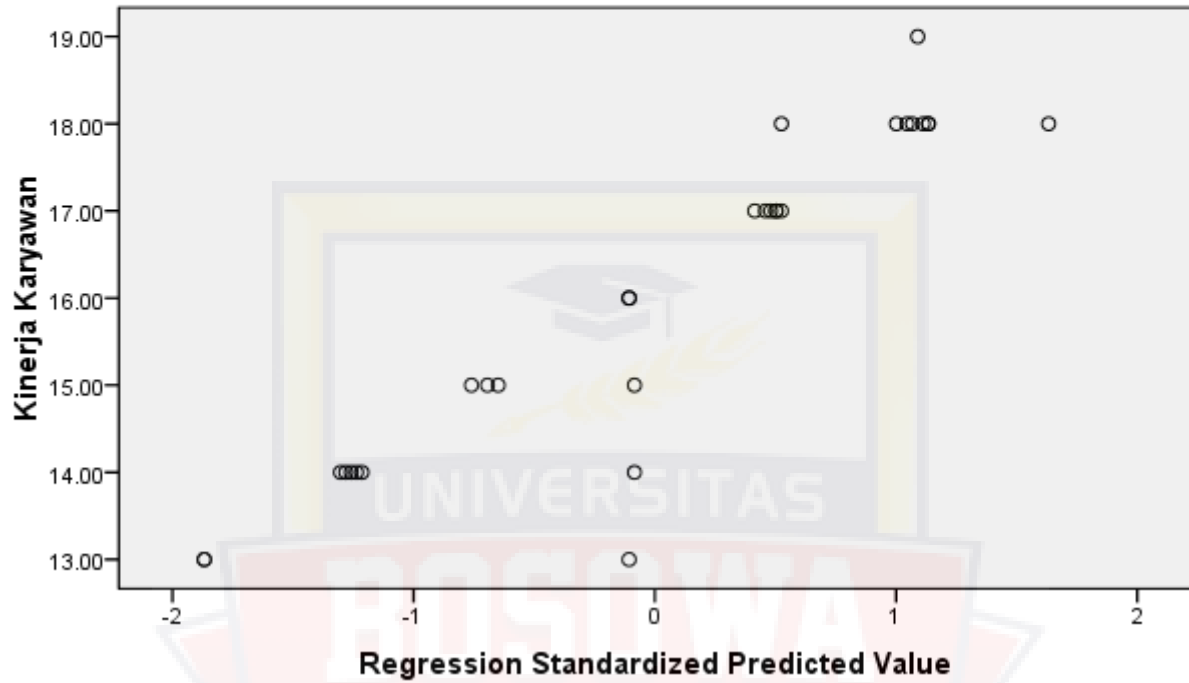
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**ANALISIS PROSES SELEKSI KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR SOSRO KANTOR
CABANG PARE-PARE**

Oleh:

Silvia Widiastuti

Silvia_widiastuti@ymail.com

Chahyono

Chahyono@yahoo.com

Arifuddin Mane

ManeArifuddin@yahoo.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

SILVIA WIDIASTUTI 2016, Analisis Proses Seleksi Karyawan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro cabang Pare-pare (dibimbing oleh Chahyono dan Arifuddin Mane)

Tujuan penelitian ini mengetahui sejauh mana pengaruh antara proses seleksi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro cabang Pare-pare. Melihat dampak yang dapat terjadi jika variable independen dihubungkan kevariabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan sebagai analisa penguatan pengaruh baik secara signifikan atau tidak sama sekali. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskripsi dan analisis regresi berganda, dengan melakukan uji validasi, dan uji hipotesis. Dari hasil olahan data regresi maka disimpulkan bahwa seleksi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Pare-pare. Dari hasil pengujian regresi berganda maka diketahui pengaruh variabel seleksi karyawan paling dominan atau memiliki nilai koefisien beta (b) yang paling besar terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Pare-pare.

Kata Kunci: Seleksi karyawan, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

**ANALYSIS OF THE EMPLOYEE SELECTION PROCESS AND JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SINAR SOSRO PARE-
PARE**

By:

Silvia Widiastuti

Silvia_widiastuti@ymail.com

Chahyono

Chahyono@yahoo.com

Arifuddin Mane

ManeArifuddin@yahoo.com

Management Departement Of The Faculty Of Economics

Bosowa University

Makassar

ABSTRACT

SILVIA WIDIASTUTI 2016 *Analysis of the employee selection process and job satisfaction on employee performance in PT Sinar Sosro Pare-pare (guided by Chahyono and Arifuddin Mane)*

The purpose of this study to determine the extent of the influence of the selection process and job satisfaction on employee performance at the PT Sinar Sosro Pare-Pare. Seeing the impact that can occur if the independent variable dependent variable is connected to either partially or simultaneously as reinforcement analysis either significantly influence or not at all.

The analytical method used is descriptive analysis and multiple regression analysis, to conduct a validation test, and hypothesis testing.

From the results of the regression data processed human relations concluded that the employee selection has positive influence on employee performance, job satisfaction has positive influence on employee performance at the PT Sinar Sosro Pare-pare. From the results of multiple regression test then unknown variables influence most dominant employee selection or have a beta coefficient (b) the greatest on employee performance PT Sinar Sosro Pare-pare.

Keywords: *Selection Precess, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan baik besar maupun kecil ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, mereka menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdayaguna dan berhasilguna.

Mengingat begitu pentingnya faktor tenaga kerja dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Langkah awal dalam mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang baik pada umumnya dimulai dengan seleksi. Sebab fungsi ini merupakan langkah awal untuk kelanjutan mempersiapkan karyawan yang benar-benar mampu dan sanggup menjalankan tugasnya.

Kebutuhan karyawan baru didalam perusahaan tidak bisa dipastikan, walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang timbul baik dalam perusahaan (faktor *intern*) maupun yang berasal dari luar (faktor *ekstern*). Untuk itu sebelum melakukan seleksi karyawan, perusahaan perlu menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan baik kualitas maupun kuantitas.

Kebutuhan karyawan baru didalam perusahaan tidak bisa dipastikan, walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang timbul baik dalam perusahaan (faktor *intern*) maupun yang berasal dari luar (faktor *ekstern*). Untuk itu sebelum melakukan seleksi karyawan, perusahaan perlu menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan baik kualitas maupun kuantitas.

Hal inilah yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian yang dengan judul **“Analisis Proses Seleksi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Cabang Pare-Pare”**

Dari latar belakang di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah seleksi karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro cabang Pare-pare
2. Variabel manakah antara seleksi karyawan dan kepuasan kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Pare-pare

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan agar tetap dapat berdiri kokoh dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab para karyawan. Akan tetapi, merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga merupakan rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didisain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber dayanya.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya. Apabila kedua kata tersebut digabungkan, maka manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Definisi manajemen menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 3) Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi”.

Pengertian Seleksi

Seleksi atau pemilihan yang cermat dan penempatan karyawan membuat mereka secara fisik, mental, dan tempramen sesuai dengan pekerjaan yang mereka harapkan, membuat karyawan baru dapat berkembang sesuai dengan keinginan mereka sehingga akan memperkecil jumlah karyawan yang tidak pada tempatnya.

Kriteria Proses Seleksi

Kriteria proses seleksi menurut Simamora (2010;22) dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Pengalaman kerja
4. Kemampuan berbahasa Asing
5. Kesehatan
6. Tes tertulis
7. Tes wawancara

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk

menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan. Adapun beberapa teknik seleksi antara lain yaitu *interview*/wawancara, tes psikologi, tes mengenal hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, pusat pelatihan, biodata, refrensi, gfafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Baron dan Byrne (1994)** ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kenijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. Faktor kedua yaitu faktor individual, ada dua prediktor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain, hal itu berarti dua faktor tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan karyawan yang memiliki ketretarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya apabila mereka dapat menyelesaikan dengan maksimal.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan.

Indikator-indikator Kinerja Menurut (Robbins, 2006:260)

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana

karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Sebagai tampilan perilaku yang kompleks, kinerja seseorang dalam melaksanakan suatu bidang pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor:

Gomes (2012;90) menyatakan bahwa untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan pekerjaannya maka seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor *internal* dan *eksternal*. Faktor *internal* adalah segala sesuatu yang berasal dari diri sendiri yang dapat memberi tekanan atau dorongan untuk mengerjakan sesuatu yang berasal dari pihak yang berpengaruh seperti lingkungan, contohnya orang tua, rekan kerja, atau pimpinan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berupaya lebih keras untuk mencapai sesuatu. Dalam penjelasan yang lebih rincim *Stewart cit Sunarto (2001)* menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu kecerdasan, stabilitas emosional, motivasi kerja, situasi keluarga, pengalaman kerja serta pengaruh yang meliputi peraturan ketenagakerjaan, rekanan konsumen dan nilai-nilai sosial.

Standar Kinerja Karyawan

Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerja akan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang menjadi tempat penelitian dalam pembuatan skripsi adalah PT Sinar Sosro cabang Pare-pare yang berada di JLN Terminal Induk Poros Pare-pare Makassar. Adapun waktu penelitiannya yaitu terhitung pada bulan Juli 2015 sampai Agustus 2015.

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang ada kaitannya dalam penelitian ini digunakan metode sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan melakukan kunjungan langsung di lokasi penelitian yaitu pada perusahaan PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare:
 - a. Wawancara, dimana penulis melakukan wawancara langsung terhadap karyawan PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare.
 - b. Observasi, melakukan pengumpulan data melalui pengamatan langsung terkait dengan penelitian yang penulis lakukan.
 - c. Kuesioner, membagikan daftar pertanyaan secara acak kepada karyawan PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare (10% dari jumlah karyawan) dengan menggunakan skala *likert*.
2. Penelitian Kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data ataupun keterangan yang bersumber dari buku, referensi acuan buku lainnya.

Metode Analisis

Untuk menganalisa sejauh mana kebenaran hipotesis yang diajukan, maka digunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Metode Analisis Kualitatif, digunakan sebagai dasar untuk menganalisis masalah yang dihadapi, dalam hal ini penulis menguraikan konsep-konsep yang ada hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
2. Analisis Regresi Berganda yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel independen (X). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$X_1 = \text{Seleksi Karyawan}$$

$$X_2 = \text{Kepuasan kerja}$$

$$b = \text{Koefisien Regresi}$$

$$e = \text{error}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis proses seleksi karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro cabang Pare-pare olahan diatas, maka dimasukkan data pada rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

Analisis Linear Regresi Berganda

$$Y = 4.850 + 0.380X_1 + 0.072X_2$$

Ket :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_1 = \text{Proses Seleksi}$$

$$X_2 = \text{Kepuasan Kerja}$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 4.850. Angka tersebut menunjukkan tingkat Kinerja Karyawan yang diperoleh oleh perusahaan bila variabel seleksi dan kepuasan kerja diabaikan. Artinya ketika kedua variabel diabaikan maka variabel kinerja karyawan bernilai negatif.
2. Variabel Seleksi memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0.380. Hal ini berarti nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari Variabel Seleksi, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.
3. Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,072. Hal ini berarti nilai Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari kepuasan kerja, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain

dianggap konstan.

4. Dari kedua nilai antara variabel Seleksi dan Kepuasan Kerja terdapat perbedaan dimana variabel Seleksi berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja kerja dibandingkan dengan Variabel kepuasan kerja.

NILAI KOEFISIEN DETERMENASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.843	.831	.77084	2.340

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Seleksi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan kerja karyawan pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.918 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Seleksi (*X1*) dan Kepuasan Kerja (*X2*) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 0.843% terhadap variabel terikat (*Y*) yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Serempak)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.957	2	42.978	72.331	.000 ^a
	Residual	16.043	27	.594		
	Total	102.000	29			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Seleksi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada uji F didapatkan hasil F hitung sebesar 72.331 dengan taraf signifikansi 0.000 ($\text{sig}_ < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain Seleksi Karyawan dan Kepuasan kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Seleksi dan Kepuasan Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja kerja karyawan).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.967	1.995		.485	.632
	Seleksi Karyawan	.038	.087	.034	.440	.663
	Kepuasan Kerja	1.011	.084	.918	12.027	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1. Variabel Seleksi (X1)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 0.440 dengan tingkat signifikansi 0.663 Dengan menggunakan batas signifikansi (α) = 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,000 maka hipotesis diterima. Hal ini berarti variabel Seleksi (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

2. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja kerja (Y) diperoleh nilai t hitung = 12,027 dengan tingkat signifikansi 0,000 Dengan menggunakan batas signifikansi (α)= 0,05, maka nilai batas signifikansi α (0,05) > tingkat signifikansi 0,804. Hal ini berarti variabel Seleksi (X2) tidak berpengaruh secara parsial pada taraf (α)= 5% terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Seleksi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja. Dimana pada tabel 4.10 nilai F hitung sebesar 72,331 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig } \alpha < 0,05$) hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan Hasil ini ikut menguatkan hasil penelitian dilakukan yang mengatakan bahwa proses seleksi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang cukup kuat dan searah terhadap kinerja kerja karyawan. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) menggunakan program SPSS 16,0 diatas dapat dilihat pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan sangat rendah dibanding dengan variabel Seleksi.

Berdasarkan hasil uji regresi antara Rekrutmen terhadap kinerja kerja terdapat Hubungan yang Positif namun tidak signifikan hal ini mendefinisikan bahwa adanya kepuasan kerja maka kinerja kerja karyawan juga ikut meningkat (Hubungan Searah) artinya bahwa dalam taraf tertentu proses rekrutmen dapat meningkatkan kinerja kerja seorang karyawan. Selanjutnya hasil dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh Kresnani (2014) yang hasil penelitian yang berjudul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan. sehingga dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata sistem seleksi yang dilakukan oleh PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

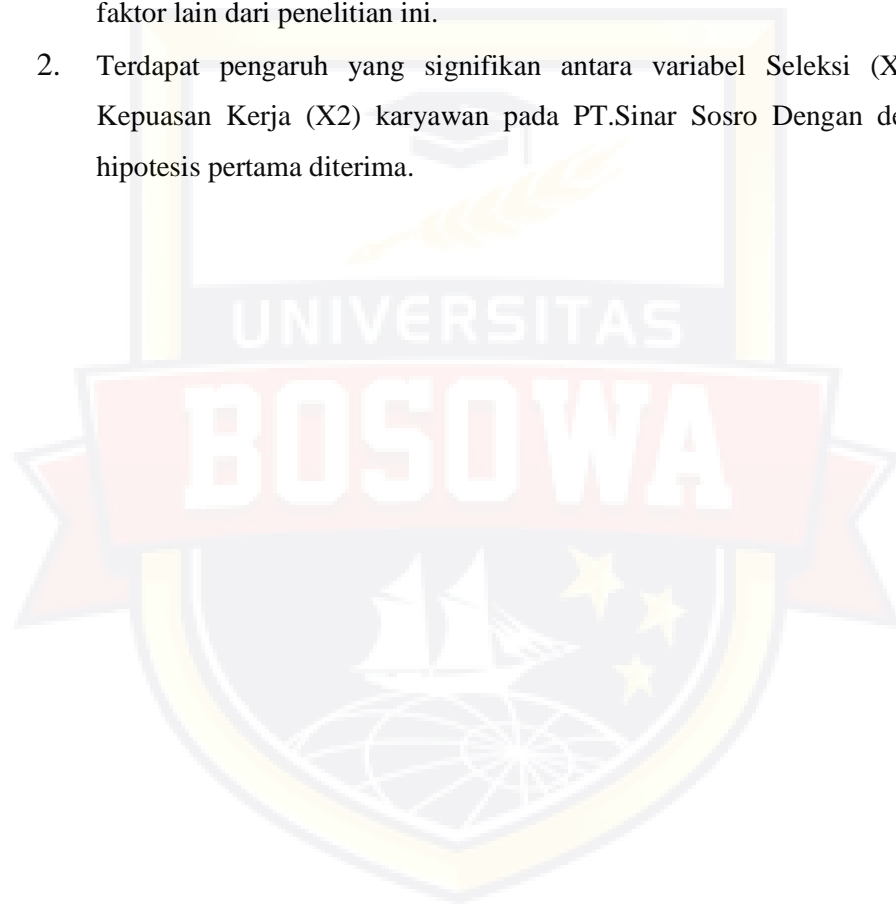
Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Seleksi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan (Y), maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Selanjutnya variabel Seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Cabang Pare-pare. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel Seleksi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja kerja karyawan terbukti dan dapat diterima.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Cabang Pare-pare dan untuk mengetahui

variabel apa yang paling berpengaruh. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Hasil Analisis dan pembahasan proses seleksi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan Uji Koefisien Determinasi (R^2) yakni dengan nilai sebesar (0,309) atau 30,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Seleksi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) karyawan pada PT.Sinar Sosro Dengan demikian hipotesis pertama diterima.



DAFTAR PUSTAKA

- Basir B. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Bernardin. 2001. *Human Resource Management, An Experiential Approach, Third Edition*. Mc. Graw - Hill, Boston.
- Mangkuneraga. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedaryanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*, Mandar Maju, Bandung
- Siti Al Fajar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Handoko, T.H. 1995, *Human Resource Management*, Edisi 2. Yogyakarta:BPFE
- Marihot T.E. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- McKenna E & Beech, N. 2005. The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.*
- Tjutju Yuniarsih. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Muhammad Aji Santoso, 2012, Pengaruh *Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
- Moekijat, 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Bandung penerbit : Mandar Maju
- Mondy R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, penerbit :Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Randali S. Schuler. (1987). *Personnel and Human Resources Management*. New York University : kelogg Borkvard.
- Riduan dan Akdon, 2007, *Rumus dan Data Dalam Analisis statist*, cetakan kedua, penerbit : Alfabeta, Bandung

Riduwan, 2009, *Metode dan teknik menyusun tesis*, penerbit : Alfabeta Bandung

Siagian, Sondang P. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Simamora,

<http://resthoe.blogspot.com/2013/Seleksidankinerjakaryawanhtml>

<http://blogsemarang.com/seleksikaryawan>

<http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-kepuasan-kerja.html>

<http://duwiconsultant.blogspot.com/2011/11/analisis-regresi-linier-berganda.html>

