BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden dan Pengujian Instrumen Penelitian

4.1.1. Karakteristik Responden

Data responden yang berhasil dikumpulkan oleh penulis dari penelitian ini adalah sebanyak 80 responden. Data mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	F	%
1	< 25 Tahun	18	22.5%
2	25 – 35 Tahun	40	50,0%
3	36 – 45 Tahun	16	20,0%
4	46 – 55 Tahun	6	7,5%
5	>56 Tahun	0	0
	Total	80	100%

Sumber: Kuesioner (Hasil Pengolahan Data Primer)

Dari Tabel 4.1 diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden PT. Granesia berusia antara 25-35 tahun dengan jumlah 40 orang atau 50%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	F	%
1	2 tahun	4	5
2	3-5 tahun	13	16
3	6-8 tahun	19	24
4	>8 tahun	44	55
Total		80	100

Sumber: Kuesioner (Hasil Pengolahan Data Primer)

Dari tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah diatas 8 tahun (55%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	70	87,5%
2	Perempuan	10	12,5%
Total		80	100%

Sumber: Kuesioner (Hasil Pengolahan Data Primer)

Dari Tabel 4.3 di atas menunjukan bahwa karyawan PT. Granesia didominasi oleh laki-laki sebanyak 70 orang atau 87,5%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	F	%
1.	S2	5	6,25%
2.	S1	28	35,0%
3.	D3	10	12,5%
4.	SMA/Sederajat	37	46,25%
Total		80	100%

Sumber: Kuesioner (Hasil Pengolahan Data Primer)

Dari Tabel 4.4 Dari tabel di atas menunjukan bahwa karyawan berpendidikan SMA/Sederajat dominan dengan 37 orang atau 46,25%.

4.1.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

4.1.2.1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dalam pertanyaan-pertanyaan kuesioner untuk mengukur variabel rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan dengan menggunakan metode korelasi anata skor pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (*Product Pearson Moment*), dengan bantuan program aplikasi pengolahan data statistik yaitu *SPSS*. Asumsi yang digunakan dalam uji validitas

adalah uji signifikasi yang dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Dalam hal ini, n merupakan jumlah sampel dan besarnya df dapat dihitung 80 – 2 = 78 dan α = 0,05. Sehingga, r tabelnya 0,220 (lihat r tabel pada df = dengan uji dua arah). Suatu item dikatakan valid apabila nilai r atau nilai korelasi antara skor item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan, dikatakan signifikan apabila nilai r tabel dari item lebih kecil dari nilai r hitung. Apabila terdapat item pertanyaan yang tidak valid, maka data yang didapat tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas untuk pengukuran masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,917	0,220	*Valid*
Pertanyaan 2	0,933	0,220	*Valid*
Pertanyaan 3	0,938	0,220	*Valid*
Pertanyaan 4	0,891	0,220	*Valid*
Pertanyaan 5	0,867	0,220	*Valid*
Pertanyaan 6	0,831	0,220	*Valid*
Pertanyaan 7	0,819	0,220	*Valid*
Pertanyaan 8	0,832	0,220	*Valid*

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Melalui hasil uji validitas di atas, maka sebanyak 8 pertanyaan pada kuesioner rekrutmen dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Keputusan tersebut diambil karena semua nilai r hitung di atas melebihi nilai r tabel (0,220), sehingga dinyatakan *valid* atau layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Seleksi

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,870	0,220	Valid
Pertanyaan 2	0,859	0,220	Valid
Pertanyaan 3	0,868	0,220	Valid
Pertanyaan 4	0,899	0,220	Valid
Pertanyaan 5	0,906	0,220	Valid
Pertanyaan 6	0,823	0,220	Valid
Pertanyaan 7	0,850	0,220	Valid
Pertanyaan 8	0,877	0,220	Valid
Pertanyaan 9	0,823	0,220	Valid
Pertanyaan 10	0,880	0,220	Valid
Pertanyaan 11	0,858	0,220	Valid
Pertanyaan 12	0,893	0,220	Valid
Pertanyaan 13	0,897	0,220	Valid
Pertanyaan 14	0,878	0,220	Valid
Pertanyaan 15	0,926	0,220	Valid
Pertanyaan 16	0,895	0,220	Valid
Pertanyaan 17	0,927	0,220	Valid
Pertanyaan 18	0,852	0,220	Valid
Pertanyaan 19	0,926	0,220	Valid
Pertanyaan 20	0,895	0,220	Valid
Pertanyaan 21	0,927	0,220	Valid
Pertanyaan 22	0,852	0,220	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Maka hasil uji validitas di atas, maka sebanyak 22 pertanyaan pada kuesioner seleksi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Keputusan tersebut diambil karena semua nilai r hitung di atas melebihi nilai r tabel (0,220), sehingga dinyatakan valid atau layak digunakan untu analisis selanjutnya.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,842	0,220	*Valid*
Pertanyaan 2	0,829	0,220	*Valid*
Pertanyaan 3	0,828	0,220	*Valid*
Pertanyaan 4	0,879	0,220	*Valid*
Pertanyaan 5	0,898	0,220	*Valid*
Pertanyaan 6	0,905	0,220	*Valid*
Pertanyaan 7	0,910	0,220	*Valid*
Pertanyaan 8	0,922	0,220	*Valid*
Pertanyaan 9	0,925	0,220	*Valid*
Pertanyaan 10	0,894	0,220	*Valid*
Pertanyaan 11	0,929	0,220	*Valid*
Pertanyaan 12	0,887	0,220	*Valid*

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Melalui hasil uji validitas di atas, maka sebanyak 12 pertanyaan pada kuesioner kinerja karyawan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Keputusan tersebut diambil karena semua nilai r hitung di atas melebihi nilai r tabel (0,220), sehingga dinyatakan *valid* atau layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.1.2.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Alpha*. Menurut Umar (2014:173) bahwa suatu kuisioner dikatakan *reliabel* atau andal jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*> 0,70. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
Rekrutmen	0,995	8	*Reliabel*
Seleksi	0,986	22	*Reliabel*
Kinerja Karyawan	0,975	12	*Reliabel*

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1. Rekrutmen Karyawan Pada PT. Granesia

Rekrutmen karyawan pada PT. Granesia pada dasarnya belum maksimal. Hal ini terbukti dengan hasil perolehan kuesioner. Rekrutmen terdiri dari 3 (tiga) dimensi dan 8 (delapan) item pertanyaan. Untuk lebih jelasnya nilai dari masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

1) Dasar Perekrutan

Dasar Perekerutan terdiri dari 4 (empat) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dan masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Prosedur

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	10	5	12,5%	50
2	Setuju	15	4	18,8%	60
3	Ragu-ragu	31	3	38,8%	93
4	Tidak Setuju	21	2	26,3%	42
5	Sangat Tidak Setuju	3	1	3,8%	3
Jumlah		**80**		**100%**	**248**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai prosedur bernilai 248. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa prosedur rekrutmen dilakukan dengan baik. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2015) bahwa *Job spesifications* adalah prosedur yang dilakukan untuk menentukan tugas-tugas dari suatu spesifikasi SDM yang tepat untuk mengisi jabatan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Promosi Jabatan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	10	5	12,5%	50
2	Setuju	11	4	13,8%	44
3	Ragu-ragu	35	3	43,8%	105
4	Tidak Setuju	14	2	17,5%	28
5	Sangat Tidak Setuju	10	1	12,5%	10
Jumlah		**80**		**100%**	**237**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.10 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai promosi jabatan bernilai 237. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden

menyatakan ragu-ragu bahwa promosi jabatan dilakukan dengan benar. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:108) bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Demosi Jabatan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	10	5	12,5%	50
2	Setuju	10	4	12,5%	40
3	Ragu-ragu	31	3	38,8%	93
4	Tidak Setuju	22	2	27,5%	44
5	Sangat Tidak Setuju	7	1	8,8%	7
Jumlah		**80**		**100%**	**234**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.11 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai demosi jabatan bernilai 234. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa demosi jabatan dilakukan dengan benar. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:108) bahwa demosi jabatan adalah pemberhentian fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Istilah sinonim pemberhentian dengan pemisahan atau PHK dari satu organisasi atau perusahaan.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Rotasi Jabatan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	9	5	11,3%	45
2	Setuju	10	4	12,5%	40
3	Ragu-ragu	38	3	47,5%	114
4	Tidak Setuju	23	2	28,8%	46
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0,0%	0
Jumlah		**80**		**100%**	**245**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.12 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai rotasi jabatan bernilai 245. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa rotasi jabatan dilakukan dengan benar. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:108) bahwa rotasi jabatan adalah untuk memberikan pengakuan dan imbalan atas prestasi-prestasinya dan untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.

2) Sumber Perekrutan

Sumber perekrutan terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai

Sumber Internal Perusahaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	7	5	8,8%	35
2	Setuju	13	4	16,3%	52
3	Cukup Setuju	40	3	50,0%	120
4	Tidak Setuju	20	2	25,0%	40
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0,0%	0
Jumlah		**80**		**100%**	**247**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.13 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai sumber internal perusahaan bernilai 247. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan cukup setuju bahwa perusahaan merekrut karyawan dari sumber internal perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2015:167) bahwa pengumuman pekerjaan (*job posting*), yaitu memublikasikan pekerjaan lowongan kepada karyawan (biasanya secara harfiah mengumumkannya di intranet atau papan buletin perusahaan).

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai

Sumber Eksternal Perusahaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	13	5	16,3%	65
2	Setuju	17	4	21,3%	68
3	Cukup Setuju	28	3	35,0%	84
4	Tidak Setuju	22	2	27,5%	44
5	Sangat Tidak Setuju	0	1	0,0%	0
Jumlah		**80**		**100%**	**261**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.14 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai sumber eksternal perusahaan bernilai 261. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa perusahaan merekrut karyawan dari sumber eksternal perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2015:167) bahwa sumber kandidat eksternal adalah sumber-sumber yang digunakan perusahaan untuk mencari kandidat dari luar meliputi; Perekrutan Informal dan pasar pekerjaan tersembunyi, Merekrut via Internet, Sistem Pelacak Pelamar, Periklanan, Agensi Pekerjaan, Pekerja Temporer dan Staf Alternatif, Offshoring dan Outsourcing Pekerjaan, Perekrut Eksekutif, Rujukan dan Walk-In, Layanan Perekrutan atas Permintaan, Perekrutan Perguruan Tinggi, dan Telecommuter.

3) Metode Perekrutan

Metode Perekrutan terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Metode Terbuka

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	15	5	18,8%	75
2	Setuju	18	4	22,5%	72
3	Cukup Setuju	20	3	25,0%	60
4	Tidak Setuju	22	2	27,5%	44
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**256**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.15 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai metode terbuka bernilai 256. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan merekrut karyawan dengan metode terbuka. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:41) bahwa metode terbuka adalah perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Metode Tertutup

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	16	5	20,0%	80
2	Setuju	17	4	21,3%	68
3	Cukup Setuju	27	3	33,8%	81
4	Tidak Setuju	12	2	15,0%	24
5	Sangat Tidak Setuju	8	1	10,0%	8
Jumlah		**80**		**100%**	**261**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.16 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai metode tertutup bernilai 261. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan cukup setuju bahwa perusahaan merekrut karyawan dengan metode tertutup. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:41) bahwa metode tertutup adalah perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

4.2.1.1 Pembahasan Rekrutmen Pada PT. Granesia

Berikut ini merupakan gambaran umum tanggapan responden mengenai rekrutmen:

Tabel 4.17 Total Skor Variabel Rekrutmen

Dimensi	Item Pertanyaan	Skor Jawaban										Skor
		A		B		C		D		E		
		F	Fi	F	Fi	F	Fi	F	Fi	F	Fi	
Dasar Perekrutan	1	10	50	15	60	31	93	21	42	3	3	**248**
	2	10	50	11	44	35	105	14	28	10	10	**237**
	3	10	50	10	93	31	93	22	44	7	7	**234**
	4	9	45	10	40	38	114	23	46	0	0	**245**
Sumber Perekrutan	5	7	35	13	52	40	120	20	40	0	0	**247**
	6	13	65	17	68	28	84	22	44	0	0	**261**
Metode Perekrutan	7	15	75	18	72	20	60	22	44	5	5	**256**
	8	16	80	17	68	27	81	12	24	8	8	**261**
Total Nilai Riil												**1989**
Nilai Ideal												**400**
Rata-rata Nilai Per Item												**248,63**
Perbandingan Antara Total Nilai Riil Dengan Nilai Ideal												**62,16**

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Keterangan:

F = Frekuensi Jawaban

Fi = Nilai Frekuensi Jawaban

Tabel 4.17 di atas menunjukkan total nilai Rekrutmen, yaitu 1989 dengan nilai rata-rata per item adalah 248,63. Sedangkan nilai idealnya adalah 400. Dengan kata lain nilai rekrutmen adalah 0,6216 (62,16%) dari nilai ideal. Nilai tersebut berdasarkan kriteria penilaian penilaian pada Bab III (Tabel 3.6) masuk ke dalam kategori sedang, yaitu ada pada interval nilai 208 – 271. Nilai tersebut belum sempurna, hal ini dikarenakan ada beberapa item yang mendapatkan nilai rendah. Nilai terendah yaitu ada pada item 3 dan 2. Item 3 memperoleh nilai 234 (58,50%). Hal ini dikarenakan berdasarkan tanggapan responden secara kualitatif bahwa karyawan PT. Granesia dalam hal demosi jabatan, karyawan yang direkrut

sebelumnya tidak memenuhi kualifikasi, jadi dirasa masih sulit untuk mengidentifikasi pelamar kerja yang memenuhi kualifikasi standar. Item terendah selanjutnya yaitu pada Item 2 memperoleh nilai 237 (59,25%). Hal ini dikarenakan berdasarkan tanggapan responden secara kualitatif bahwa karyawan PT. Granesia dalam hal promosi jabatan seharusnya melokasikan karyawan yang berkompeten. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh (Dessler, 2015:165) bahwa perekrutan karyawan (*employee recruiting*) berarti menemukan dan/atau menarik pelamar untuk posisi terbuka pemberi kerja. Kemudian Robbins (2010:270) menyatakan rekrutmen merupakan proses melokasikan, mengidentifikasi dan menarik para pelamar kerja yang kompeten.

4.2.2. Seleksi Karyawan Pada PT. Granesia

Seleksi karyawan pada PT. Granesia pada dasarnya belum maksimal. Hal ini terbukti dengan hasil perolehan kuesioner. Seleksi terdiri dari 6 (enam) dimensi dan 22 (dua puluh dua) item pertanyaan. Untuk lebih jelasnya nilai dari masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

1) Wawancara Pendahuluan

Wawancara Pendahuluan terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Wawancara Telepon

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	4	5	5,0%	20
2	Setuju	28	4	35,0%	112
3	Ragu-ragu	24	3	30,0%	72
4	Tidak Setuju	22	2	27,5%	44
5	Sangat Tidak Setuju	2	1	2,5%	2
Jumlah		**80**		**100%**	**250**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.18 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai wawancara telepon bernilai 250. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa wawancara telepon menentukan diterimanya pelamar oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:171) bahwa tujuan wawancara telepon adalah mengurangi waktu dan tenaga yang terbuang dalam proses perekrutan.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Rekaman Wawancara

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	5	5	6,3%	25
2	Setuju	25	4	31,3%	100
3	Ragu-ragu	34	3	42,5%	102
4	Tidak Setuju	10	2	12,5%	20
5	Sangat Tidak Setuju	6	1	7,5%	6
Jumlah		**80**		**100%**	**253**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.19 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai rekaman wawancara bernilai 253. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut

masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa rekaman wawancara menentukan diterimanya pelamar oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:171) bahwa rekaman wawancara adalah metode lain yang dapat mengurangi biaya seleksi dalam beberapa situasi.

2) Pemeriksaan Lamaran

Pemeriksaan lamaran terdiri dari 5 (lima) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Nama

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	4	5	5,0%	20
2	Setuju	27	4	33,8%	108
3	Ragu-ragu	23	3	28,8%	69
4	Tidak Setuju	23	2	28,8%	46
5	Sangat Tidak Setuju	3	1	3,8%	3
Jumlah		**80**		**100%**	**246**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.20 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai nama bernilai 246. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa nama menentukan diterimanya pelamar oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:171) bahwa pemeriksaan lamaran hal ini bisa dilakukan sebelum ataupun sesudah wawancara pendahuluan.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Alamat

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	6	5	7,5%	30
2	Setuju	32	4	40,0%	128
3	Ragu-ragu	19	3	23,8%	57
4	Tidak Setuju	17	2	21,3%	34
5	Sangat Tidak Setuju	6	1	7,5%	6
Jumlah		**80**		**100%**	**255**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.21 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai alamat bernilai 255. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa alamat menentukan diterimanya pelamar oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:171) bahwa pemeriksaan lamaran hal ini bisa dilakukan sebelum ataupun sesudah wawancara pendahuluan.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Nomor Telepon

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	6	5	7,5%	30
2	Setuju	30	4	37,5%	120
3	Ragu-ragu	22	3	27,5%	66
4	Tidak Setuju	18	2	22,5%	36
5	Sangat Tidak Setuju	4	1	5,0%	4
Jumlah		**80**		**100%**	**256**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.22 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai nomor teleponbernilai 256. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa nomor telepon menentukan diterimanya pelamar oleh perusahaan.

Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:171) bahwa pemeriksaan lamaran hal ini bisa dilakukan sebelum ataupun sesudah wawancara pendahuluan.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	14	5	17,5%	70
2	Setuju	25	4	31,3%	100
3	Ragu-ragu	11	3	13,8%	33
4	Tidak Setuju	25	2	31,3%	50
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**258**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.23 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai pendidikan bernilai 258. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, ada responden yang menyatakan setuju dan ada yang menyatakan tidak setuju bahwa pendidikan menentukan diterimanya pelamar oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:171) bahwa pemeriksaan lamaran hal ini bisa dilakukan sebelum ataupun sesudah wawancara pendahuluan.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Riwayat Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	15	5	18,8%	75
2	Setuju	31	4	38,8%	124
3	Ragu-ragu	14	3	17,5%	42
4	Tidak Setuju	15	2	18,8%	30
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**276**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.24 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai riwayat kerja bernilai 276. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi dengan interval 272 - 335. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa riwayat pekerjaan menentukan diterimanya pelamar oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:171) bahwa pemeriksaan lamaran hal ini bisa dilakukan sebelum ataupun sesudah wawancara pendahuluan.

3) Pemeriksaan Resume

Pemeriksaan Resume terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	18	5	22,5%	90
2	Setuju	21	4	26,3%	84
3	Ragu-ragu	20	3	25,0%	60
4	Tidak Setuju	18	2	22,5%	36
5	Sangat Tidak Setuju	3	1	3,8%	3
Jumlah		**80**		**100%**	**273**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.25 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai pengalaman bernilai 273. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi dengan interval 272 - 335. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa pengalaman menentukan diterimanya pelamar oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:54) bahwa pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama

dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	18	5	22,5%	90
2	Setuju	24	4	30,0%	96
3	Ragu-ragu	22	3	27,5%	66
4	Tidak Setuju	11	2	13,8%	22
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**279**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.26 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai pendidikan bernilai 279. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi dengan interval 272 - 335. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa pendidikan menentukan diterimanya pelamar oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:54) bahwa pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu.

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Keahlian

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	24	5	30,0%	120
2	Setuju	21	4	26,3%	84
3	Ragu-ragu	14	3	17,5%	42
4	Tidak Setuju	16	2	20,0%	32
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**283**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.27 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai keahlian bernilai 283. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi dengan interval 272 - 335. Artinya, responden menyatakan sangat setuju bahwa keahlian menentukan diterimanya pelamar oleh perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:54) bahwa keahlian menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencangkup *technical skill, human skill, conceptual skill,* kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.

4) Tes Kerja

Tes kerja terdiri dari 6 (enam) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Tes Bakat Kognitif

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	17	5	21,3%	85
2	Setuju	29	4	36,3%	116
3	Ragu-ragu	17	3	21,3%	51
4	Tidak Setuju	14	2	17,5%	28
5	Sangat Tidak Setuju	3	1	3,8%	3
Jumlah		**80**		**100%**	**283**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.28 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tes bakat kognitif bernilai 283. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi dengan interval 272 - 335. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa tes bakat kognitif merupakan faktor terpilihnya pelamar menjadi karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:182) bahwa tes bakat kognitif adalah tes yang menentukan kemampuan analisis umum, daya ingat, kosa kata, kelancaran verbal dan kemampuan numerik.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Tes Kemampuan Psikomotor

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	14	5	17,5%	70
2	Setuju	21	4	26,3%	84
3	Ragu-ragu	24	3	30,0%	72
4	Tidak Setuju	20	2	25,0%	40
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3%	1
Jumlah		**80**		**100%**	**267**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.29 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tes kemampuan psikomotor bernilai 267. Berdasarkan tabel 3.6 nilai

tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa tes kemampuan psikomotor merupakan faktor terpilihnya pelamar menjadi karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:182) bahwa tes kemampuan psikomotor adalah tes yang mengukur kekuatan, koordinasi, dan kecepatan.

Tabel 4.30 Tanggapan Responen Mengenai

Tes Pengetahuan Pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	14	5	17,5%	70
2	Setuju	21	4	26,3%	84
3	Ragu-ragu	26	3	32,5%	78
4	Tidak Setuju	14	2	17,5%	28
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**265**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.30 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tes pengetahuan pekerjaan bernilai 265. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa tes pengetahuan pekerjaan merupakan faktor terpilihnya pelamar menjadi karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:182) bahwa tes pengetahuan pekerjaan adalah tes yang mengukur pengetahuan kandidat mengenai tugas-tugas dari pekerjaan yang dilamarnya.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Tes Sampel Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	6	5	7,5%	30
2	Setuju	26	4	32,5%	104
3	Ragu-ragu	27	3	33,8%	81
4	Tidak Setuju	16	2	20,0%	32
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**252**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.31 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tes sampel kerjabernilai 252. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa tes sampel kerja merupakan faktor terpilihnya pelamar menjadi karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:182) bahwa tes sampel kerja adalah tes yang mengharuskan pelamar menjalankan tugas atau sekumpulan tugas yang mewakili pekerjaan.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Tes Minat Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	7	5	8,8%	35
2	Setuju	33	4	41,3%	132
3	Ragu-ragu	22	3	27,5%	66
4	Tidak Setuju	13	2	16,3%	26
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**264**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.32 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tes minat kerja bernilai 264. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk

dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa tes minat kerja merupakan faktor terpilihnya pelamar menjadi karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:182) bahwa tes minat kerja adalah tes yang menunjukan pekerjaan yang paling diminati seseorang dan pekerjaan yang kemungkinan paling memberikan kepuasan.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Tes Kepribadian

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	6	5	7,5%	30
2	Setuju	27	4	33,8%	108
3	Ragu-ragu	25	3	31,3%	75
4	Tidak Setuju	19	2	23,8%	38
5	Sangat Tidak Setuju	3	1	3,8%	3
Jumlah		**80**		**100%**	**254**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.33 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tes kepribadian bernilai 254. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa tes kepribadian merupakan faktor terpilihnya pelamar menjadi karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:182) bahwa tes kepribadian adalah ukuran-ukuran yang dilaporkan oleh diri sendiri berkenaan dengan pembawaan, temperamen, atau sikap seseorang.

5) Wawancara Kerja

Wawancara kerja terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Komunikasi

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	8	5	10,0%	40
2	Setuju	25	4	31,3%	100
3	Ragu-ragu	22	3	27,5%	66
4	Tidak Setuju	20	2	25,0%	40
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**251**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.34 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai keterampilan komunikasi bernilai 251. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa kemampuan komunikasi manjadi penilaian pelamar menjadi karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Daft (2011:118) bahwa beberapa hal yang dapat menentukan keberhasilan seorang pelamar dipekerjakan yaitu komunikasi yang cukup pada saat wawancara.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Kecocokan Organisasi

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	8	5	10,0%	40
2	Setuju	32	4	40,0%	128
3	Ragu-ragu	24	3	30,0%	72
4	Tidak Setuju	12	2	15,0%	24
5	Sangat Tidak Setuju	4	1	5,0%	4
Jumlah		**80**		**100%**	**268**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.35 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai kecocokan organisasi bernilai 268. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut

masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa kecocokan organisai mencerminkan pelamar dapat bekerjasama dengan tim. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:57) Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan pekerjaan dan juga untuk memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak.

6) Penyaringan Pekerjaan

Penyaringan Pekerjaan terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai Latar Belakang

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	7	5	8,8%	35
2	Setuju	33	4	41,3%	132
3	Ragu-ragu	22	3	27,5%	66
4	Tidak Setuju	13	2	16,3%	26
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**264**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.36 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai latar belakang bernilai 264. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa latar belakang merupakan hal penting bagi pelamar. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2015:221) bahwa dua alasan utama perusahaan melakukan pemeriksaan latar belakang prapekerja dan pemeriksaan referensi yaitu melakukan verifikasi informasi faktual yang

sebelumnya diberikan oleh pelamar dan untuk menyingkirkan informasi yang tidak disingkirkan seperti catatan kriminal.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Pemeriksaan Referensi

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	6	5	7,5%	30
2	Setuju	27	4	33,8%	108
3	Ragu-ragu	25	3	31,3%	75
4	Tidak Setuju	19	2	23,8%	38
5	Sangat Tidak Setuju	3	1	3,8%	3
Jumlah		**80**		**100%**	**254**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.37 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai pemeriksaan referensi bernilai 254. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa pemeriksaan referensi merupakan penunjang diterimanya pelamar menjadi karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2014:137) bahwa surat-surat referensi dimaksudkan untuk melengkapi informasi tentang pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, perilaku dan hal-hal lain yang dipandang.

7) Pemeriksaan Kesehatan

Pemeriksaan kesehatan terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Tes Fisik

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	8	5	10,0%	40
2	Setuju	25	4	31,3%	100
3	Ragu-ragu	22	3	27,5%	66
4	Tidak Setuju	20	2	25,0%	40
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**251**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.38 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tes fisik bernilai 251. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa tes fisik penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Dessler (2015:231) bahwa alasan melakukan ujian kesehatan prapekerja adalah untuk mengverifikasi bahwa pelamar memenuhi persyaratan fisik posisi pekerjaan itu, dan menemukan adanya batasan kesehatan yang harus dipertimbangkan dalam menempatkan pelamar.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Tes Psikologi

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	8	5	10,0%	40
2	Setuju	32	4	40,0%	128
3	Ragu-ragu	24	3	30,0%	72
4	Tidak Setuju	12	2	15,0%	24
5	Sangat Tidak Setuju	4	1	5,0%	4
Jumlah		**80**		**100%**	**268**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.39 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tes psikologi bernilai 268. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk

dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa tes psikologi penting bagi karyawan untuk menghadapi pekerjaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:57) tes psikologi adalah proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkan.

4.2.2.1. Pembahasan Seleksi Pada PT. Granesia

Berikut ini merupakan gambaran umum tanggapan responden mengenai seleksi:

Tabel 4.40 Total Skor Variabel Seleksi

Dimensi	Item Pertanyaan	Skor Jawaban										Skor
		A		B		C		D		E		
		F	Fi	F	Fi	F	Fi	F	Fi	F	Fi	
Wawancara Pendahuluan	1	4	20	28	112	24	72	22	44	2	2	**250**
	2	5	25	25	100	34	102	10	20	6	6	**253**
Pemeriksaan Lamaran	3	4	20	27	108	23	69	23	46	3	3	**246**
	4	6	30	32	128	19	57	17	34	6	6	**255**
	5	6	30	30	120	22	66	18	36	4	4	**256**
	6	14	70	25	100	11	33	25	50	5	5	**258**
	7	15	75	31	124	14	42	15	30	5	5	**276**
Pemeriksaan Resume	8	18	90	21	84	20	60	18	36	3	3	**273**
	9	18	90	22	96	24	66	11	22	5	5	**279**
	10	24	120	21	84	14	42	16	32	5	5	**283**
Tes Kerja	11	17	85	29	116	17	51	14	28	3	3	**283**
	12	14	70	21	84	24	72	20	40	1	1	**267**
	13	14	70	21	84	26	78	14	28	5	5	**265**
	14	6	30	26	104	27	81	16	32	5	5	**252**
	15	7	35	33	132	22	66	13	26	5	5	**264**
	16	6	30	27	108	25	75	19	38	3	3	**254**
Wawancara Kerja	17	8	40	25	100	22	66	20	40	5	5	**251**
	18	8	40	32	128	24	72	12	24	4	4	**268**
Penyaringan Pekerjaan	19	7	35	33	132	22	66	13	26	5	5	**264**
	20	6	30	27	108	25	75	19	38	3	3	**254**
Pemeriksaan Kesehatan	21	8	40	25	100	22	66	20	40	5	5	**251**
	22	8	40	32	128	24	72	12	24	4	4	**268**
Total Nilai Riil												**5770**
Nilai Ideal												**400**
Rata-rata Nilai Per Item												**262,27**
Perbandingan Antara Total Nilai Riil Dengan Nilai Ideal												**65,57**

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Keterangan:

F = Frekuensi Jawaban

Fi = Nilai Frekuensi Jawaban

Tabel 4.40 di atas menunjukkan total nilai Seleksi, yaitu 5770 dengan nilai rata-rata per item adalah 262,27. Sedangkan nilai idealnya adalah 400. Dengan kata lain nilai seleksi adalah 0,6557 (65,57%) dari nilai ideal. Nilai tersebut berdasarkan kriteria penilaian penilaian pada Bab III (Tabel 3.6) masuk

ke dalam kategori sedang, yaitu ada pada interval nilai 208 – 271. Nilai tersebut belum sempurna, hal ini dikarenakan ada beberapa item yang mendapatkan nilai rendah. Nilai terendah yaitu ada pada item 3 dan 1. Item 3 memperoleh nilai 246 (61,50%). Hal ini dikarenakan berdasarkan tanggapan responden secara kualitatif bahwa karyawan dalam hal nama, karyawan dengan atas nama rekomendasi akan melewati proses seleksi dengan mudah, sehingga perusahaan kurang tepat dalam memilih pekerja untuk suatu mengisi posisi suatu pekerjaan. Item terendah selanjutnya yaitu pada Item 1 memperoleh nilai 250 (62,50%). Hal ini dikarenakan berdasarkan tanggapan responden secara kualitatif bahwa karyawan dalam hal wawancara telepon dapat menyisihkan kader-kader karyawan yang mempunyai kemampuan untuk menunjang kegiatan perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Mondy (2014:168) seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar orang yang paling sesuai untuk posisi tertentu dan untuk organisasi. Kemudian menurut Dessler (2015:201) seleksi karyawan adalah untuk mencapai kesesuaian orang dalam pekerjaan yang disesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

4.2.3. Kinerja Karyawan Pada PT. Granesia

Kinerja karyawan pada PT. Granesia pada dasarnya belum maksimal. Hal ini terbukti dengan hasil perolehan kuesioner. Seleksi terdiri dari 5 (lima) dimensi dan 12 (duabelas) item pertanyaan. Untuk lebih jelasnya nilai dari masing-masing dimensi adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Hasil Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	21	5	26,3%	105
2	Setuju	26	4	32,5%	104
3	Ragu-ragu	19	3	23,8%	57
4	Tidak Setuju	11	2	13,8%	22
5	Sangat Tidak Setuju	3	1	3,8%	3
Jumlah		**80**		**100%**	**291**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.41 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai jumlah hasil kerja bernilai 291. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi dengan interval 272 - 335. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa jumlah hasil kerja sesuai dengan yang dipersyaratkan perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:233) bahwa dimensi ini menunjukan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Siklus Aktivitas

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	16	5	20,0%	80
2	Setuju	29	4	36,3%	116
3	Ragu-ragu	14	3	17,5%	42
4	Tidak Setuju	18	2	22,5%	36
5	Sangat Tidak Setuju	3	1	3,8%	3
Jumlah		**80**		**100%**	**277**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.42 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai jumlah siklus aktivitas bernilai 277. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi dengan interval 272 - 335. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa jumlah siklus aktivitas sesuai dengan yang dipersyaratkan perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Rusell (2013:247) bahwa kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

2) Kualitas

Kualitas terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Ketelitian Saat Bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	19	5	23,8%	95
2	Setuju	26	4	32,5%	104
3	Ragu-ragu	19	3	23,8%	57
4	Tidak Setuju	14	2	17,5%	28
5	Sangat Tidak Setuju	2	1	2,5%	2
Jumlah		**80**		**100%**	**286**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.43 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai ketelitian saat bekerja bernilai 286. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi dengan interval 272 - 335. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa ketelitian saat bekerja sesuai dengan yang

dipersyaratkan perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:233) bahwa karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Kerapihan Dalam Bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	7	5	8,8%	35
2	Setuju	24	4	30,0%	96
3	Ragu-ragu	28	3	35,0%	84
4	Tidak Setuju	19	2	23,8%	38
5	Sangat Tidak Setuju	2	1	2,5%	2
Jumlah		**80**		**100%**	**255**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.44 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai kerapihan dalam bekerja bernilai 255. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa ketelitian saat bekerja sesuai dengan yang dipersyaratkan perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:233) bahwa karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Hasil Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	9	5	11,3%	45
2	Setuju	22	4	27,5%	88
3	Ragu-ragu	24	3	30,0%	72
4	Tidak Setuju	21	2	26,3%	42
5	Sangat Tidak Setuju	4	1	5,0%	4
Jumlah		**80**		**100%**	**251**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.45 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai ketepatan hasil kerja bernilai 251. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa ketepatan hasil kerja sesuai dengan yang dipersyaratkan perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Rusell (2013:247) bahwa kuantitas merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai

Tepat Waktu Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	19	5	23,8%	95
2	Setuju	21	4	26,3%	84
3	Ragu-ragu	13	3	16,3%	39
4	Tidak Setuju	23	2	28,8%	46
5	Sangat Tidak Setuju	4	1	5,0%	4
Jumlah		**80**		**100%**	**268**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.46 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tepat waktu menyelesaikan pekerjaan bernilai 268. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan tidak setuju bahwa ketepatan hasil kerja sesuai dengan yang dipersyaratkan perusahaan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:233) bahwa setiap pekerjaan memiliki karakterisitik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Karyawan dituntut dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai

Efektif Penggunaan Jam Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	6	5	7,5%	30
2	Setuju	25	4	31,3%	100
3	Ragu-ragu	23	3	28,8%	69
4	Tidak Setuju	22	2	27,5%	44
5	Sangat Tidak Setuju	4	1	5,0%	4
Jumlah		**80**		**100%**	**247**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.47 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai efektif penggunaan jam kerja bernilai 247. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa ketepatan hasil kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Rusell (2013:247) bahwa ketepatan waktu merupakan tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

4) Kehadiran

Kehadiran terdiri dari 2 (dua) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.48 Tanggapan Responden Mengenai Hadir Tepat Waktu

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	8	5	10,0%	40
2	Setuju	26	4	32,5%	104
3	Ragu-ragu	20	3	25,0%	60
4	Tidak Setuju	22	2	27,5%	44
5	Sangat Tidak Setuju	4	1	5,0%	4
Jumlah		**80**		**100%**	**252**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.48 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai hadir tepat waktu bernilai 252. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa hadir tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:233) bahwa suatu

jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

Tabel 4.49 Tanggapan Responden Mengenai Tepat Waktu Setelah Beristirahat

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	7	5	8,8%	35
2	Setuju	30	4	37,5%	120
3	Ragu-ragu	16	3	20,0%	48
4	Tidak Setuju	23	2	28,8%	46
5	Sangat Tidak Setuju	4	1	5,0%	4
Jumlah		**80**		**100%**	**253**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.49 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tepat waktu setelah beristirahat bernilai 253. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa tepat waktu setelah beristirahat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:233) bahwa suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan Kerja Sama

Kehadiran terdiri dari 3 (tiga) pertanyaan. Hasil tanggapan responden dari masing-masing pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.50 Tanggapan Responden Mengenai Pembagian Tugas

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	9	5	11,3%	45
2	Setuju	26	4	32,5%	104
3	Ragu-ragu	20	3	25,0%	60
4	Tidak Setuju	24	2	30,0%	48
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3%	1
Jumlah		**80**		**100%**	**258**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.50 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai pembagian tugas bernilai 258. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan setuju bahwa pembagian tugas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:233) bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Tabel 4.51 Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	7	5	8,8%	35
2	Setuju	33	4	41,3%	132
3	Ragu-ragu	16	3	20,0%	48
4	Tidak Setuju	18	2	22,5%	36
5	Sangat Tidak Setuju	6	1	7,5%	6
Jumlah		**80**		**100%**	**257**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.51 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai tanggung jawab bernilai 257. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan

setuju bahwa tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Rusell (2013:247) bahwa kebutuhan pengawasan merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisi untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

Tabel 4.52 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antarpersonal

No.	Alternatif Jawaban	Frekuensi (F)	Bobot (V)	Presentase (%)	Skor (F x V)
1	Sangat Setuju	7	5	8,8%	35
2	Setuju	19	4	23,8%	76
3	Ragu-ragu	28	3	35,0%	84
4	Tidak Setuju	21	2	26,3%	42
5	Sangat Tidak Setuju	5	1	6,3%	5
Jumlah		**80**		**100%**	**242**

Sumber: Kuesioner setelah diolah, 2018

Dari Tabel 4.52 di atas menunjukkan hasil dari tanggapan responden mengenai hubungan antarpersonal bernilai 242. Berdasarkan tabel 3.6 nilai tersebut masuk dalam kategori sedang dengan interval 208 - 271. Artinya, responden menyatakan ragu-ragu bahwa hubungan antarpersonal dalam perusahaan berjalan dengan baik. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan oleh Bernardin & Rusell (2013:247) bahwa dampak antarpersonal merupakan tingkatan dimana seorang karyawan saling menghargai, memiliki keinginan yang baik, dan bekerjasama diantara rekan kerja.

4.2.3.1 Pembahasan Kinerja Karyawan Pada PT. Granesia

Berikut ini merupakan gambaran umum tanggapan responden mengenai kinerja karyawan:

Tabel 4.53 Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

Dimensi	Item Pertanyaan	Skor Jawaban										Skor
		A		B		C		D		E		
		F	Fi	F	Fi	F	Fi	F	Fi	F	Fi	
Kuantitas	1	21	105	26	104	19	57	11	22	3	3	**291**
	2	16	80	29	116	14	42	18	36	3	3	**277**
Kualitas	3	19	95	26	104	19	57	14	28	2	2	**286**
	4	7	35	24	96	28	84	19	38	2	2	**255**
	5	9	45	22	88	24	72	21	42	4	4	**251**
Ketepatan Waktu	6	19	95	21	84	13	39	23	46	4	4	**268**
	7	6	30	25	100	23	69	22	44	4	4	**247**
Kehadiran	8	8	40	26	104	20	60	22	44	4	4	**252**
	9	7	35	30	120	16	48	23	46	4	4	**253**
Kemampuan Kerja Sama	10	9	45	26	104	20	60	24	48	1	1	**258**
	11	7	35	33	132	16	48	18	36	6	6	**257**
	12	7	35	19	76	28	84	21	42	5	5	**242**
Total Nilai Riil												**3137**
Nilai Ideal												**400**
Rata-rata Nilai Per Item												**261,42**
Perbandingan Antara Total Nilai Riil Dengan Nilai Ideal												**65,35**

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Keterangan:

F = Frekuensi Jawaban

Fi = Nilai Frekuensi Jawaban

Tabel 4.53 di atas menunjukkan total nilai Kinerja Karyawan, yaitu 3137 dengan nilai rata-rata per item adalah 261,42. Sedangkan nilai idealnya adalah 400. Dengan kata lain nilai kinerja karyawan adalah 0,6535 (65,35%) dari nilai ideal. Nilai tersebut berdasarkan kriteria penilaian penilaian pada Bab III (Tabel 3.6) masuk ke dalam kategori sedang, yaitu ada pada interval nilai 208 – 271. Nilai tersebut belum sempurna, hal ini dikarenakan ada beberapa item yang mendapatkan nilai rendah. Nilai terendah yaitu ada pada item 12 dan 7. Item 12 memperoleh nilai 242 (60,50%) dikarenakan berdasarkan tanggapan responden secara kualitatif bahwa dalam hubungan antarpersonal, karyawan merasa kurang

mampu dalam bekerjasama diantara rekan kerja. Item terendah selanjutnya yaitu pada item 7 memperoleh nilai 250 (62,50%) dikarenakan berdasarkan tanggapan responden secara kualitatif bahwa dalam hal efektivitas penggunaan jam kerja, karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga menganggu pekerjaan lain yang memiliki ketergantungan. Hal ini disesuaikan teori yang dikemukakan Bangun (2012:231) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kemudian Mondy (2014:256) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bawa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi.

4.3 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung)

Untuk dapat mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan maka dilakukan analisis statistik linier berganda, koefisien korelasi untuk menganalisis seberapa kuat hubungannya, koefisien determinasi untuk menganalisis seberapa besar kontribusi pengaruhnya, serta uji hipotesis untuk menganalisis ada atau tidaknya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda (*multiple linier regression*) bermaksud untuk mengetahui adanya pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung). Tujuan dari analisis

regresi linier berganda untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel terikat dalam hubungan sebab akibat dengan variabel lain. Model regresi linier berganda yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \ b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel *Dependent* (Kinerja)

X1 = Variabel *Independent* (Rekrutmen)

X2 = Variabel *Independent* (Seleksi)

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

Dengan menggunakan bantuan program aplikasi *SPSS*, maka didapatkan *output* hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.54 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.952	3.038		.643	.522
	Rekrutmen	.919	.113	.594	8.160	.000
	Seleksi	.200	.041	.359	4.928	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Pengolahan Aplikasi Analisis Statistik, 2018

Berdasarkan Tabel 4.54 diatas diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1{,}952 + 0{,}919X_1 + 0{,}200X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien (α) sebesar 1,952. Artinya, nilai konstanta positif. Hal ini menunjukkan apabila rekrutmen dan seleksi bernilai nol (X=0), maka kinerja karyawan sebesar 1,952.
2. Koefisien regresi rekrutmen (X1) memberikan nilai sebesar 0,919 yang berarti mempunyai nilai positif dan menunjukkan hubungan yang searah antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Artinya, jika setiap terjadi peningkatan rekrutmen (X1) sebesar 1 (satu) maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,919 dengan asumsi seleksi konstan. Sedangkan jika setiap terjadi penurunan rekrutmen sebesar 1 (satu) maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,919 dengan asumsi seleksi konstan. Koefisen regresi tersebut bernilai positif yang berarti rekrutmen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung).
3. Koefisien regresi seleksi (X2) memberikan nilai sebesar 0,200 yang berarti mempunyai nilai positif dan menunjukkan hubungan yang searah antara seleksi dengan kinerja karyawan. Artinya, jika setiap terjadi peningkatan seleksi (X2) sebesar 1 (satu) maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,200 dengan asumsi rekrutmen konstan. Sedangkan jika setiap terjadi penurunan seleksi sebesar 1 (satu) maka akan mengurangi kinerja karyawan sebesar 0,200 dengan asumsi rekrutmen konstan. Koefisen regresi tersebut bernilai positif yang berarti seleksi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung).

4.3.2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan pengolahan data menggunakan *software statistic* maka diperoleh hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.55 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826[a]	.683	.674	6.67394

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber: Data Hasil Pengolahan Aplikasi Analisis Statistik, 2018

Dari analisis diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar **0,826**. Nilai tersebut kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.56 Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,00 – 0, 199	Sangat rendah
0,20 – 0, 399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	**Sangat kuat**

Sumber: Sugiyono (2014:214)

Berdasarkan tabel 4.56 diatas maka koefisien korelasi sebesar **0,826** menunjukan adanya hubungan yang **Sangat kuat** antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

4.3.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (rekrutmen dan seleksi) terhadap variabel terikat (kinerja).

Tabel 4.57 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826[a]	.683	.674	6.67394

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber: Data Hasil Pengolahan Aplikasi Analisis Statistik, 2018

Setelah diketahui nilai R maka koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

Kd $= r^2$ x 100%

= 0,683 x 100%

= 68,3 %

Koefisien determinasi sebesar 68,3% memiliki arti bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh sebesar 68,3% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4. Pengujian Hipotesis

4.3.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam penelitian mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis diterima.Sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka hipotesis ditolak. Dengan menggunakan program aplikasi *SPSS 23 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.58 Pengujian Hipotesis (Uji F) "ANOVA"

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7379.698	2	3689.849	82.841	.000[b]
	Residual	3429.690	77	44.541		
	Total	10809.388	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Sumber: Data Hasil Pengolahan Aplikasi Analisis Statistik, 2018

Perumusan Hipotesis:

H_0 : $\beta = \beta 2 = 0$, Rekrutmen dan Seleksi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_a : $\beta \neq \beta 2 \neq 0$, Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan perhitungan statistik pada Tabel 4.58 di atas, menunjukkan nilai F hitung sebesar 82,841. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 diperoleh F tabel sebesar 3,12. Hasil F tabel 3,12 dapat dilihat pada tabel distribusi F, pada kolom 2 (total seluruh variabel 3 dikurangi jumlah variabel terikat 1) pada baris ke 80 (jumlah data 90 dikurangi jumlah variabel 3). Sehingga F hitung > F tabel, yang berarti menolak H_0 dan menerima Ha. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh secara simultan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

4.3.4.2. Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Pengujian dilakukan dengan membandingkant hitung dengan t tabel. Jika

t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis ditolak. Dengan menggunakan program aplikasi *SPSS 23 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.59 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.952	3.038		.643	.522
	Rekrutmen	.919	.113	.594	8.160	.000
	Seleksi	.200	.041	.359	4.928	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Pengolahan Aplikasi Analisis Statistik, 2018

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan Hipotesis:

$H_0 1$:$\beta 1 = 0$, tidak ada pengaruh secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Ha1:$\beta 1 \neq 0$, ada pengaruh secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan statistik pada Tabel 4.59 di atas, menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,160. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 diperoleh t tabel sebesar 1.99431. Hasil t tabel 1.99431 dapat dilihat pada tabel distribusi t untuk uji dua arah, pada kolom 0,05 atau 5% dan pada baris 78 (jumlah data 80 dikurangi jumlah variabel bebas 2). Sehingga t hitung > t tabel, yang berarti menolak $H_0 1$ dan menerima Ha1. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan Hipotesis:

$H_0 2$:$\beta 2 = 0$, tidak ada pengaruh secara parsial antara seleksi terhadap kinerja karyawan.

Ha2:$\beta 2 \neq 0$, ada pengaruh secara parsial antara seleksi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan statistik pada tabel 4.59 di atas, menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,928. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 diperoleh t tabel sebesar 1.99431. Hasil t tabel 1.99431 dapat dilihat pada tabel distribusi t untuk uji dua arah, pada kolom 0,05 atau 5% dan pada baris 78 (jumlah data 80 dikurangi jumlah variabel bebas 2). Sehingga t hitung > t tabel, yang berarti menolak $H_0 2$ dan menerima Ha2. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh secara parsial antara seleksi terhadap kinerja karyawan.