

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PKP-PK PADA PT.ANGKASA PURA II (PESERO) CABANG BANDARA SULTAN
MAHMUD BADARUDDIN II PALEMBANG
Muhammad Ridwan, Galih Ujiantoro*)**

ABSTRACT

Goal we want to achieve in this study was to determine the effect of Recruitment and Selection Process for Employee Performance PKP-PK at PT. Angkasa Pura II (Persero) Branch Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. With the sample used in this study, 38 employees. Data was collected through a questionnaire to all employees sharing PKP- PK At PT. Angkasa Pura II (Persero) Branch Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang.

Recruitment Process (X1) and Selection (X2) simultaneously affect the performance (Y) obtained the value of F at $(107.815) > F$ table (3.25) and sig 0.000 <0.05 then H0 is rejected and H1 is accepted, meaning Recruitment Process and Selection simultaneously affect significantly (significantly) on employee performance PKP-PK at PT. Angkasa Pura II, the airport branch of Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang.

The recruitment process (X1) effect on performance (Y) obtained tcount of $4.750 > t$ table (2,021) and sig 0.000 <0.05 then H0 is rejected and H1 is accepted, meaning Recruitment Process partially affect significantly (significantly) on employee performance PKP -PK at PT. Angkasa Pura II, the airport branch of Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang.

Selection (X2) partially affect the performance (Y) obtained tcount of $4.491 > t$ table (2,021) and sig 0.000 <0.05 then H0 is rejected and H1 is accepted, meaning Selection partially affect significantly (significantly) on employee performance PKP -PK at PT. Angkasa Pura II, the airport branch of Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang.

The performance (Y) is influenced by the Recruitment Process (X1) and Selection (X2). The coefficient of determination (R²) between the recruitment process (X1) and selection (X2) on the performance (Y). obtained value of Adjusted R Square = 0.852 means that 85.2% of the performance variable (Y) is affected by the recruitment process (X1) and selection (X2). And the rest of it by 14.8% influenced by other variables.

Keywords: Influence, Recruitment, Selection, Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan alat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dinilai baik apabila sesuai

dengan yang diharapkan oleh perusahaan, Oleh karena itu Sumber Daya Masnusia yang berkualitas senantiasa dapat dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai.

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

Aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah Rekrutmen dan Seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan dengan serius proses rekrutmen karyawan yang dilakukannya, karena proses ini menyangkut beberapa hal yang cukup pelik, antara lain berkenaan dengan proses penarikan,

seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi yang didasarkan kepada analisis pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*), persyaratan pekerjaan (*job enlargement*), penyederhanaan pekerjaan (*work simplification*) dan berbagai kegiatan Permasalahan yang mendasar yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana cara menarik para pelamar atau peminat pekerja agar dapat bekerja secara optimal. bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan perusahaan tempat dimana mereka bekerja, bahkan setelah mereka bekerja mampu memberikan kontribusi kinerja secara maksimal bagi perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu hal yang tidak dapat dikatakan mudah. Oleh karena segala kemungkinan dapat terjadi di dalam proses yang mendasar yang dihadapi oleh perusahaan, adalah bagaimana cara menarik para pelamar atau peminat pekerja agar dapat bekerja secara optimal. bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan perusahaan tempat dimana mereka bekerja, bahkan setelah mereka bekerja mampu memberikan kontribusi kinerja secara maksimal bagi perusahaan. karena segala kemungkinan dapat terjadi di dalam proses ini. Misalnya, dari ratusan pelamar yang

mengajukan lamaran, hanya satu orang yang dirasa benar-benar cocok dengan kualifikasi yang ada bahkan bisa saja tidak satu pun dari semua pelamar itu cocok dengan kebutuhan. Belum lagi ketika masa percobaan berjalan, ternyata kandidat terpilih tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan bisa saja berujung pada gagalnya masa percobaan. Hal ini pasti berdampak kepada masalah *cost* dan *efficiency*.

Banyak kejadian dimana karyawan yang masuk ke organisasi perusahaan tidak dapat berkinerja dengan baik dan di satu sisi lain, karyawan tidak merasa cocok dengan kultur budaya di perusahaan tempat mereka bekerja. Ini bukanlah suatu yang mudah, namun tetap dapat dicari pemecahannya.

PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, dimana bandara Sultan Mahmud Badaruddin II merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura II (Persero). Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor untuk Kompetensi. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Angkasa Pura II (Persero). Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas Mengingat sangat pentingnya

proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya, untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema : “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PKP-PK Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang”.

B. METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Tujuan yang dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Pesero) Cabang Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian,

Variabel operasional perlu didefinisikan untuk menjelaskan makna variable penelitian. Singarimun dalam Riduwan (2009 : 281) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana

variable diukur. Definisi operasional tersebut: Proses rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Malthis,2001:112).

Adapun indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen ini antara lain :

1. Dasar penarikan karyawan
2. Proses Rekrutmen
3. Metode penarikan karyawan

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora, 2004:202).

Untuk variabel proses seleksi ini digunakan indikator-indikator antara lain :

- a. Langkah-langkah seleksi
- b. Kebijakan perusahaan

Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008 : 67).

Untuk variabel terikat yaitu kinerja, digunakan variabel indikator yang antara lain:

Variabel operasional adalah variable yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini adalah:

1. Proses perekrutan (X) sebagai variabel independen / variable bebas
2. Seleksi (Y) sebagai variabel dependen / variable terikat.

3. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.

Angkasa Pura II (Pesero) Cabang bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. Sebanyak 38 Orang.

Sampel

Sampel menurut Sugiono (2004,73) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel apabila jumlah populasi sedikit. Menurut Ari Kunto.S (2003, 125), dalam penelitian bahwa apabila populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, maka jumlah sampel dapenelitian adalah 38 Orang yaitu keseluruhan populasi.

4. Hipotesis

Hipotesis, diduga proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PKP-PK pada PT. Angkasa Pura II (Pesero) Cabang Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang,

5. Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data yang ada kaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja, peneliti menggunakan instrument berupa koestioner dengan alat ukurnya skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal dengan perkiraan nilai jawaban dari setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden.

6. Teknik Analisis

Teknik yang digunakan untuk meneliti pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Pesero) Cabang Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. Adalah teknik analisis Deskriptif kuantitatif, adapun yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Uji validitas
- Uji reliabilitas
- Regresi berganda

Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variable (variable Independent/Proses rekrutmen, seleksi) berdasarkan suatu variable lain (variable dependent/Kinerja) dalam satu

persamaan linier :

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

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu karyawan

X1 = Variabel independen, yaitu Proses Rekrutmen

X2 = Variabel independen, yaitu Proses Seleksi

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X1 dan X2 sama dengan nol

b1 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai X1 untuk tiap perubahan X1 dengan menganggap X2 konstan.

b2 = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X2 dengan menganggap X1 konstan.

e = variabel lain yang tidak

dimasukan penelitian ini

7. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel 4. Pengujian hipotesis (Uji F dan T)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

Langkah-langkah pengujian hipotesis:

1. Hipotesis nol (H_0) : pernyataan tidak adanya pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hipotesis satu (H_1) : pernyataan adanya pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan.
2. Level of signifikan adalah tingkat kesalahan maksimal yang bisa ditoleransi, pada ilmu sosial tingkat signifikansi pada taraf nyata 5% atau 0,05
3. Menentukan kriteria pengujian adalah bentuk pembuatan keputusan dalam hal menerima atau menolak hipotesis nol dengan cara membandingkan nilai kritis (nilai α) dengan nilai uji statistiknya (Hasan,2006: 35).
Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penulisan ini :

Hipotesis pertama : (Uji-F)

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja) $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja)

Hipotesis kedua : (Uji-t)

Pengujian hipotesis (Uji F dan T)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

Langkah-langkah pengujian hipotesis:

1. Hipotesis nol (H_0) : pernyataan tidak adanya pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hipotesis satu (H_1) : pernyataan adanya pengaruh Proses Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.
2. Level of signifikan adalah tingkat kesalahan maksimal yang bisa ditoleransi, pada ilmu sosial tingkat signifikansi pada taraf nyata 5% atau 0,05
3. Menentukan kriteria pengujian adalah bentuk pembuatan keputusan dalam hal menerima atau menolak hipotesis nol dengan cara membandingkan nilai kritis (nilai α) dengan nilai uji statistiknya

(Hasan,2006: 35).

Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penulisan ini :

Hipotesis pertama : (Uji-F)

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja) $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja)

Hipotesis kedua : (Uji-t) terikat.

Pengujian hipotesis (Uji F dan T)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

Langkah-langkah pengujian hipotesis:

1. Hipotesis nol (H_0) : pernyataan tidak adanya pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hipotesis satu (H_1) : pernyataan adanya pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan.
2. Level of signifikan adalah tingkat kesalahan maksimal yang bisa ditoleransi, pada ilmu sosial tingkat signifikansi pada taraf

nyata 5% atau 0,05

3. Menentukan kriteria pengujian adalah bentuk pembuatan keputusan dalam hal menerima atau menolak hipotesis nol dengan cara membandingkan nilai kritis (nilai α) dengan nilai uji statistiknya (Hasan,2006: 35).

Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penulisan . ini :

Hipotesis pertama : (Uji-F)

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja) $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (ada pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja)

Hipotesis kedua : (Uji-t)

$H_0 : b_1 = 0$ (tidak ada pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja) $H_1 : b_1 \neq 0$ (ada pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja)

Hipotesis ketiga : (Uji-t)

$H_0 : b_2 = 0$ (tidak ada pengaruh Seleksi terhadap Kinerja) $H_1 : b_2 \neq 0$ (ada pengaruh Seleksi terhadap Kinerja)

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument Penelitian

Uji instrument penelitian

digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis. Sehingga dalam uji instrumen diterapkan uji validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur (Arikunto, 1995: 63-69 dalam riduwan, 2010:109)

Keputusan pada sebuah pertanyaan dapat dianggap valid jika koefisien korelasi melebihi r tabel (0,320) dan nilai sig $\leq \alpha$ (0,05)

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itulah akan disajikan uji validitas untuk variabel rekrutmen yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan kuisioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jika kuisioner tersebut dicobakan secara berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen

Uji reliabilitas pada variabel Rekrutmen (X1) yang telah dilakukan pengisian angket kuisioner sebanyak 10 item pertanyaan oleh 38 orang responden. Ke 10 item tersebut dijadikan sebagai indikator terhadap variabel Rekrutmen (X1)

Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
.830	10

Sumber : Hasil olahan data SPSS 20

Dari hasil uji reliabilitas terhadap angket Rekrutmen di dapat hasil analisis diatas Cronbach's alpha sebesar 0,830. Nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka

dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel (andal), sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang

dikumpulkan melalui angket tersebut dapat dipercaya.

Rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil Regresi Berganda Variabel Proses

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		
1 (Constant)	4.221	2.244		1.881	.068
REKRUTMEN					
SELEKSI	.477	.100	.502	4.750	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data SPSS 20

Berdasarkan hasil dari tabel diatas mengenai regresi linier berganda antara proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja (Y) di dapat bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,221 + 0,477 X1 + 0,410 X2$$

Persamaan tersebut di jelaskan sebagai berikut :

a(konstanta)= 4,221 artinya jika skor Proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) dianggap nol atau tidak ada kenaikan, maka kinerja (Y) sama dengan 4,221
 b1(koefisien regresi)= 0,477 artinya jika skor Rekrutmen (X1) meningkat satu poin, maka skor kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,477 (dengan asumsi variabel Seleksi (X2) dianggap konstan)

b2 (koefisien regresi)= 0,410 artinya jika

skor Seleksi (X2) meningkat satu poin, maka skor kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,410 (dengan asumsi variabel Rekrutmen (X1) dianggap konstan)

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R²) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Koefisien Determinasi (R²) Variabel Proses Rekrutmen (X1) dan seleksi (X2)

Model Summary

		R	Adjusted R	Std. Error of
1	.928 ^a	.860	.852	1.804

a. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Sumber : Hasil olahan data SPSS 20

Berdasarkan hasil dari tabel di atas mengenai koefisien Determinasi (R^2) antara proses rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja (Y). Didapat nilai Adjusted R Square = 0,852 artinya sebesar 85,2% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh proses rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2). Dan sisanya sebesar 14,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji hipotesis (uji F dan t)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, sedangkan Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, berikut adalah hasil uji F dan t dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 :

Hasil uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	701.889	2	350.944	107.815	.000 ^b
Residual	113.927	35	3.255		
Total	815.816	37			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Sumber : Hasil olahan data SPSS 20

Hasil dari proses rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai F hitung sebesar (107,815) > F tabel (3,25) dan sig

0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Proses Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan PKP-PK pada PT.

Angkasa Pura II cabang bandara Palembang.

Sultan Mahmud Badaruddin II

Hasil uji t
Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.221	2.244		1.881	.068
REKRUTMEN		.100	.502	4.750	
SELEKSI	.477	.091	.475	4.491	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan data SPSS 20

Hasil dari proses rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 4,750 > ttabel (2,021) dan sig 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Proses Rekrutmen secara parsial berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan PKP-PK pada PT. Angkasa Pura II cabang bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang.

Hasil dari seleksi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 4,491 > ttabel (2,021) dan sig 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Seleksi secara parsial berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan PKP-PK pada PT. Angkasa Pura II cabang bandara

Sultan Mahmud Badaruddin II
Palembang.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai Fhitung sebesar (107,815) > Ftabel (3,25) dan sig 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Proses Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan PKP-PK pada

PT. Angkasa Pura II cabang bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang.

2. Hasil dari proses rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 4,750 > ttabel (2,021) dan sig 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Proses Rekrutmen secara parsial berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan PKP-PK pada PT. Angkasa Pura II cabang bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang.
3. Hasil dari seleksi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 4,491 > ttabel (2,021) dan sig 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya Seleksi secara parsial berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan PKP-PK pada PT. Angkasa Pura II cabang bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang.
4. Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :
$$Y = 4,221 + 0,477 X1 + 0,410 X2$$

Persamaan tersebut di jelaskan sebagai berikut :

a(konstanta) = 4,221

artinya jika skor Proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) dianggap nol atau tidak ada kenaikan, maka kinerja (Y) sama dengan 4,221

$$b1(\text{koefisien regresi}) = 0,477$$

artinya jika skor Rekrutmen (X1) meningkat satu poin, maka skor kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,477 (dengan asumsi variabel Seleksi (X2) dianggap konstan)

$$b2(\text{koefisien regresi}) = 0,410$$

artinya jika skor Seleksi (X2) meningkat satu poin, maka skor kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,410 (dengan asumsi variabel Rekrutmen (X1) dianggap konstan).

5. Koefisien Determinasi (R2) antara proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) terhadap kinerja (Y). didapat nilai Adjusted R Square = 0,852 artinya sebesar 85,2% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2). Dan sisa nya sebesar 14,8% di pengaruhi oleh variabel lain.

Saran

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

1. Bagi perusahaan

Disarankan agar dalam menerapkan metode rekrutmen dan

seleksi, khususnya pada PT. Angkasa Pura II (Persero) cabang Bandara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang, hendaknya mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen dan seleksi yang selama ini diterapkan, agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Disarankan dalam menangani pekerjaan, tanggung jawab dalam pekerjaan, kerja sama antar karyawan, kedisiplinan, dan keterampilan perlu di tingkatkan agar perusahaan memperoleh hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti mendatang

Disarankan agar mengadakan pengembangan dalam penelitian selanjutnya dengan menambahkan variabel lain. Karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti lingkungan kerja, motivasi, diklat dan lain sebagainya.

DAFTAR RUJUKAN

Hasibuan, Malayu, SP. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Handoko T. Hani, 2008, Manajemen

Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung

Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Penerbit: Mandar Maju, Bandung

Mondy R. Wayne, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh, jilid1, Penerbit : Erlangga, Jakarta

Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 1992, Tentang Pengesahan PT. Angkasa Pura II (Persero) menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Peraturan Pemerintah No. 70 tahun 2001, tentang kebandarudaraan

Rivai, Veithzal. 2003. Manajemen SDM. Jakarta, Penerbit Murai Kencana.

Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.

Riduan dan Akdon, 2007, Rumus dan Data dalam Analisis Statistika, cetakan kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung

Rachmawati Ike Kusdyah, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta

Riduwan, 2009, Metode dan Tehnik

Menyusun Tesis, Penerbit :
Alfabeta, Bandung.

YKPN, Yogyakarta

Simamora, Henry, 2004, Manajemen
Sumber Daya Manusia, edisi
ketiga, cetakan pertama, Penerbit :

Sofyandi Herman, 2008, Manajemen
Sumber Daya Manusia, edisi
pertama, cetakan pertama,
Penerbit