JURNAL

PENGARUH REKRUTMEN (SELEKSI),KOMPETENSI KARYAWAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BISI INTERNATIONAL Tbk.

EFFECT RECRUITMENT (SELECTION), EMPLOYEES COMPETENCE AND LEADERSHIP AGAINST PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. BISI INTERNATIONAL Tbk

Oleh:

NIKE PRATAMA SURYA DEWI
NPM: 12.1.02.02.0567P

Dibimbing oleh :

1. Dr. H. Samari, S.E., M.M.
2. Maratus Solikah, M.M., M. Ak.

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Nike Pratama Surya Dewi
NPM	: 12.1.02.02.0567P
Telepon/HP	: 085 706 740 801
Alamat Surel (Email)	: nicheycute@yahoo.com
Judul Artikel	: Pengaruh Rekrutmen(Seleksi), Kompetensi Karyawan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bisi International Tbk
Fakultas – Program Studi	: Fakultas Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi	: Kampus I Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 1 Februari 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. H. Samari, S.E., M.M. NIDN. 0712026201	Maratus Solikah, M.M., M. Ak. NIDN. 0709047405	Nike Pratama Surya Dewi 12.1.02.02.0567P

PENGARUH REKRUTMEN (SELEKSI),KOMPETENSI KARYAWAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BISI INTERNATIONAL Tbk

Nike Pratama Surya Dewi
12.1.02.02.0567P
Fakultas Ekonomi – Manajemen
nicheycute@yahoo.com
Dr. H. Samari, S.E.,M.M dan Maratus Solikah, M.M., M. Ak.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Latar belakang dalam penelitian ini adalah perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan satu titik yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung atau tidak langsung juga dapat mempengaruhi performannya menjadi lebih baik ataupun menjadi lebih buruk.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah memberikan kuisioner secara langsung kepada pihak–pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yang menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan *software SPSS 16.0 for windows*.

Semua variabel bebas yaitu adalah rekrutmen (seleksi), kompetensi karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan varibel bebas (rekrutmen (seleksi), kompetensi karyawan, dan kepemimpinan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyaan.

KATA KUNCI : Rekrutmen (seleksi), kompetensi karyawan, kepemimpinan dan kinerja karyawan.

I. LATAR BELAKANG

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaiaan tujuan. Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik. Dalam era globalisasi seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan satu titik yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang secara langsung atau tidak langsung juga dapat mempengaruhi performanya menjadi lebih baik ataupun menjadi lebih buruk

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan,

dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Menurut Sudarmanto (2009:8) kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar tujuan tersebut tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen (seleksi) .

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Mathis, 2006;56), selain itu rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi menurut Teguh (2009:98) adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses

pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora, 2004:86).

Menurut hasil penelitian Pambagio (2013) rekrutmen (seleksi) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan rekrutmen (seleksi) merupakan tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas kinerja karyawan yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen (seleksi) dilaksanakan. Adapun manfaat dari rekrutmen (seleksi) adalah memiliki fungsi sebagai "*the Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja atau karyawan yang ada di perusahaannya. Karena karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain rekrutmen (seleksi) , kompetensi yang dimiliki oleh karyawan juga merupakan hal yang penting. Sedarmayanti (2008:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka kinerja karyawan tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Dari hasil penelitian Sanjaya (2013) menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kompetensi yang baik akan membantu perusahaan menciptakan budaya kinerja tinggi.

Thoha (2001:227) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas untuk mempengaruhi karyawan agar diarahkan mencapai suatu tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kemampuan pemimpinnya dalam mengelola karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Pemimpin yang terdapat pada perusahaan harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat di perusahaan yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk

mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh karyawan saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar karyawan mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaanya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja karyawan akan tinggi

PT. BISI International, Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perbenihan tanaman pangan dan hortikultura. Dalam pengembangan produknya, perusahaan yang berdiri pada tahun 1983 ini selalu menerapkan teknologi pemuliaan tanaman dengan menggabungkan penelitian lapangan dan laboratorium, sehingga mampu menghasilkan produk benih yang berkualitas, berdaptasi luas, tahan hama penyakit dan berproduksi tinggi. Sebagai perusahaan multinasional yang senantiasa mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki fasilitas laboratorium yang modern pabrik dan laboratorium. PT. BISI International, Tbk. memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak, sehingga diperlukan pengelolaan yang baik oleh pemimpinnya, oleh karena itu diperlukan pemahaman yang baik mengenai seleksi, rekrutmen, kompetensi, dan kepemimpinan agar kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian teori pada latar belakang di atas, penelitian ini diberi judul "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Kompetensi Karyawan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bisi Internasional Tbk"

.

II. METODE

Didalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu: variabel terikat adalah kinerja karyawan. Variabel bebas adalah rekrutmen (seleksi), kompetensi karyawan dan kepemimpinan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, karena data dalam penelitian ini diwujudkan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini teknik yang diambil adalah metode deskriptif, karena untuk menggambarkan fenomena yang ada.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah semua karyawan produksi PT. BISI International, Tbk di jalan Raya Pare Wates desa Sumberagung, kecamatan Plosoklaten, Kabupaten Kediri yang berjumlah 101

orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menngunkan *purposive sampling*. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian yaitu angket. Kategori jawaban yang digunakan adalah sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk menguji validitas menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program *SPSS 21.0*. Sedangkan untuk uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *alfa cronbach*, bantuan program *SPSS* 21.0

Teknik analisis data yang digunnakan adalah regresi linier berganda. Sebelum melakukan uji regersi linier berganda terlebih dahulu memenuhi asumsi klasik yaitu uji normelitas, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2011:96), adapun model persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X_1 = Rekrutmen (seleksi)

X_2 = Kompetensi Karyawan

X_3 = Kepemimpinan

b1,b2, b3 = Koefisien regresi

e = Kesalahan pengganggu (*error term*)

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Pengaruh Rekrutmen (Seleksi) terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen (seleksi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa rekrutmen (seleksi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan variabel rekrutmen (seleksi) adalah 0,002 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga hipotesis H_a diterima.

Menurut Handoko (2000:69), menyatakan bahwa penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Aktifitas rekrutmen dimulai pada saat calon memulai dicari dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkanKualitas kinerja karyawan yang akan digunakan

perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur rekrutmen (seleksi) dilaksanakan

2. **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan variabel kompetesi adalah 0,008 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis H_a diterima

Sedarmayanti (2008:126), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, diharapkan karyawan tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Kompetensi yang baik akan membantu perusahaan menciptakan budaya kinerja tinggi

3. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan variabel kepemimpinan adalah 0,001 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis H_a diterima

Thoha (2001:227), mengatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas untuk mempengaruhi karyawan agar diarahkan mencapai suatu tujuan perusahaan. Kepemimpinan diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja karyawan akan tinggi

4. **Pengaruh Rekrutmen (Seleksi), Kompetensi Karyawan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,001 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan rekrutmen (seleksi), kompetensi, dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi

(*Adjusted R Square*) sebesar 0,652 yang berarti bahwa 65,2% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu rekrutmen (seleksi), kompetensi, dan kepemimpinan. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja karyawan, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 34,8%.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Ghozali, Imam 2011. *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Jakarta. PT. Elex

Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Kartono, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada,

Kusnadi. 2003. *Masalah kerjasama, Konflik, dan Kinerja (Kontenporer dan Islam)*. Malang: Torada

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua* Bandung: Rafika Aditama

Malhotra. 1993. Marketing Research An Applied Orientation, second edition, Prentice Hall Internatoinal Inc, New Jersey

Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh: Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta

Mathis, L. Robert dan Jackson, John H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

Mondy R. Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh, jilid 1*, Jakarta : Erlangga.

Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,

Reksohadiprojo, Handoko. 2003. *Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Bumi aksara

Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,

Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, cetakan pertama*. Yogyakarta : YKPN.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sutrisno, Hadi. 1993. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset

Thoha,Miftah. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Umar, H. 2000, *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.Ghozali, M. Fajri (2011). *Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Jakarta. PT. Elex

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers

Yuli,S.B.C.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang :Universitas Muhammadiyah.