

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA
PURA I (PERSERO) BANDARA INTERNASIONAL SULTAN
HASANUDDIN MAKASSAR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Sarjana
Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Hasanuddin Makassar**



**MUHAMMAD AJI NUGROHO
A211 04 772**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2012**

ABSTRAK

Muhammad Aji Nugroho, A211 04 772. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar* (dibimbing oleh DR. Ria Mardiana. SE., MS.i dan Romi Setiawan., SE., M.SM)

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, diantara proses rekrutmen dan seleksi yang manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar, 2) Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 19) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar udara Hasanuddin di Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

ABSTRACT

Muhammad Aji Nugroho, A211 04 772. *Influence of Recruitment and Selection toward the Employee Performance At PT. Angkasa Pura I (Limited) Sultan Hasanuddin International Airport Makassar (led by DR. Ria Mardiana. SE,. MS.i and Romi Setiawan. SE,. M.SM)*

The main issue in this study is whether the recruitment and selection process affects the performance of employees at PT. Angkasa Pura I (Limited) Sultan Hasanuddin International Airport Makassar, between recruitment and selection process that is most dominant influence on the performance of employees at PT. Angkasa Pura I (Limited) Sultan Hasanuddin International Airport Makassar.

The purpose of this study were 1) To determine the effect of recruitment and selection process on the performance of employees at PT. Angkasa Pura I (Limited) Sultan Hasanuddin International Airport Makassar, 2) To determine which factor is more dominant influence on the performance of employees at PT. Angkasa Pura I (Limited) Sultan Hasanuddin International Airport Makassar.

For that purpose it is used to apply the descriptive method, descriptive statistical methods with the aid of a computerized system (computer program SPSS version 19) by using a formula that multiple regression analysis, t test and F test.

Based on the analysis of the effects of recruitment and selection of the particular employee's performance on PT. Angkasa Pura I Hasanuddin airport in Makassar, was known to have a positive and significant effect of recruitment and selection of employee performance. Thus the hypothesis is proven.

The most dominant variables affecting the performance of employees especially in PT. Angkasa Pura I Hasanuddin Airport in Makassar is a selection, the reason for the selection of variables has the largest regression coefficient value when compared to variable recruitment, so it can be said prove the second hypothesis proved

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian dan menyusun skripsi ini dengan baik. Tidak lupa Salam dan sholawat tetap tercurah kepada Rasulullah sebagai penyempurna akhlak umat manusia dan pembawa kabar bahagia bagi orang-orang yang beriman.

Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik *guna* menyelesaikan studi pada Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Adapun judul penulisan skripsi ini adalah;

**” PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)
BANDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN“**

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu perkenankan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis Satrio Purwanto dan Silpiaty yang telah memberikan dorongan semangat, do'a, bimbingan dan dukungan yang tak henti-hentinya, baik berupa moril maupun riil yang belum tentu penulis dapat membalasnya. Mohon maaf sudah mengecewakan.
2. Ibu Dr. Ria Mardiana, SE., M. Si selaku Pembimbing I atas segala saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi.
3. Bapak Romi Setiawan, SE., M. SM selaku Pembimbing II atas segala saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi.

4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman yang tentunya sangat bermanfaat
5. Buat saudara- saudaraku, saudara iparku dan keponakan-keponakanku tersayang.
6. Pak Nur, Pak Haris, Pak Safar, Pak Asri dan Seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, yang selama ini telah banyak membantu penulis dalam urusan akademik.
7. Seluruh staff dan jajaran pegawai pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Makassar, yang telah banyak membantu penulis dalam proses penelitian untuk mendapatkan data dan informasi yang aktual serta relevan dengan judul yang dibahas.
8. Seluruh rekan-rekan kerja PT. Pertamina (Persero) DPPU Hasanuddin Aviation atas segala dukungan dan toleransinya kepada penulis saat- saat ujian akhir.
9. To My Special girl, you always the beautiful girl in my heart and I love you forever.
10. Seluruh keluarga besar penulis atas segala dukungan dan do'anya
11. Untuk Ayah Yusuf Siman Tandipanga., SE dan Almh. Ibu Prof. DR. Yusvina Ta'dung Batara., SH., MH. Beserta anak-anaknya Yudi Batara, Adisty Batara, dan si bungsu Triamita Belo Batara atas bimbingan, do'a dan dukungan yang tak henti-hentinya dan tak lupa juga buat Nenek Silla atas segala perhatiannya dan sudah menjadikan penulis bagian dari keluarganya.
12. Sahabatku M. Akbar dan Fitriana yang banyak memberikan banyak bantuan dan semangatnya.
13. Teman-teman angkatan 2004 Jurusan Manajemen, kuliah serasa hambar tanpa gelak tawa kalian.. hehehe
14. Kepada seluruh rekan mahasiswa Manajemen dan Akuntansi dan sahabat penulis yang memberikan bantuan kepada penulis selama penyusunan skripsi.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masihlah jauh dari unsur kesempurnaan, masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan ilmu maupun minimnya pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan tugas akhir ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang penulis terima dari berbagai pihak dibalas oleh Allah SWT. Dan semoga Tugas Akhir ini dinilai ibadah

di sisi-Nya dan bermanfaat bagi siapa saja yang membutuhkannya, khususnya pada lingkungan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. Akhirnya semoga segenap aktivitas yang kita lakukan mendapat bimbingan dan ridho dari-Nya. Allahumma Amin.

Makassar, 28 Februari 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR SKEMA	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Manajemen	8
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2. Pengertian Rekrutmen	13
2.2.1 Pengertian Rekrutmen	13
2.2.2 Sikap Dalam Rekrutmen	15
2.2.3 Proses Rekrutmen	16
2.2.4 Penentuan Dasar Rekrutmen	18
2.2.5 Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen	18
2.3. Pengertian Seleksi	20
2.3.1 Kriteria dan Tehnik Seleksi	21
2.3.2 Prinsip Proses Seleksi	23

2.3.3 Dasar Seleksi	23
2.3.4 Penetapan Jumlah Pegawai	23
2.3.5 Cara Seleksi	24
2.3.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Seleksi	25
2.3.7 Kendala-Kendala Seleksi	27
2.3.8 Tujuan Seleksi	26
2.4. Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.5. Kerangka Pikir	30
2.6. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Daerah Penelitian	31
3.2. Jenis dan Sumber Data	31
3.2.1 Jenis Data	31
3.2.2 Sumber Data	32
3.3. Metode Pengumpulan Data	32
3.4. Populasi dan Sampel	33
3.5. Metode Analisis	34
3.6. Definisi Variabel	38
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	42
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.1.1 PT. Angkasa Pura I (Persero)	42
4.1.2 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin ..	43
4.2. Misi dan Visi Perusahaan	48
4.3. Bidang Usaha	48
4.4. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	49
4.4.1 Struktur Organisasi	49
4.4.2 Uraian Tugas	52
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
5.1. Deskriptif Profil Responden	61

5.2. Analisis Persepsi Responden Mengenai Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja	70
5.3. Uji Instrumen Penelitian	80
5.4. Analisis Regresi dan Korelasi	84
5.5. Pembahasan	87
BAB VI PENUTUP	91
6.1. Kesimpulan	91
6.2. Saran-saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 5.1	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.2	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 5.3	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	66
Tabel 5.4	Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	68
Tabel 5.5	Persepsi Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Rekrutmen Pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar	71
Tabel 5.6	Persepsi Jawaban Responden Mengenai Seleksi Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar	75
Tabel 5.7	Persepsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar	78
Tabel 5.8	Uji Validitas Untuk Variabel Rekrutmen	81
Tabel 5.9	Uji Validitas Untuk Variabel Seleksi Karyawan	82
Tabel 5.10	Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan	83
Tabel 5.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 5.12	Olahan Data Regresi dan Korelasi	85

DAFTAR SKEMA

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Manajemen	9
Gambar 2.2 Proses Rekrutmen	16
Gambar 2.3 Kerangka Pikir	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin	51
Gambar 5.1 Diagram Pie Profil Responden Menurut Gender	63
Gambar 5.2 Diagram Pie Profil Responden Menurut Umur	65
Gambar 5.3 Diagram Pie Menurut Jenjang Pendidikan Terakhir ..	67
gambar 5.4 Diagram Pie Menurut Lamanya Bekerja	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (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 ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun 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 dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di 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 manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

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 merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

PT. Angkasa Pura I (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan bandara, dimana bandara Internasional Sultan Hasanuddin merupakan salah satu bandara yang termasuk dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura I (Persero). Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Angkasa Pura I (Persero), sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Angkasa Pura I (Persero). Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa kebandarudaraan, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan,

menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Angkasa Pura I (Persero). Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar tidak hanya melayani arus lalu lintas udara, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

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 di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

2. Diantara proses rekrutmen dan seleksi yang manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
2. Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II tinjauan pustaka, terdiri atas teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia, pengertian rekrutmen, pengertian rekrutmen, sikap dalam rekrutmen, proses rekrutmen, penentuan dasar rekrutmen, penentuan sumber-sumber rekrutmen, pengertian seleksi, kriteria dan teknik seleksi, prinsip proses seleksi, dasar seleksi, penetapan jumlah pegawai, cara seleksi, faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi, kendala-kendala seleksi, tujuan seleksi, kinerja, pengertian kinerja karyawan, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian kinerja, proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, kerangka pikir, hipotesis.

Bab III Metode Penelitian, menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis.

Bab IV Gambaran Umum Perusahaan, menguraikan sejarah singkat perusahaan, misi dan visi perusahaan, bidang usaha, struktur organisasi dan uraian tugas dari PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

Bab V hasil penelitian dan pembahasan yang berisikan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, analisis pengujian hipotesis, serta pengujian instrument penelitian.

Bab VI penutup yang berisikan kesimpulan dan saran saran yang dianggap perlu dalam pembahasan skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri.

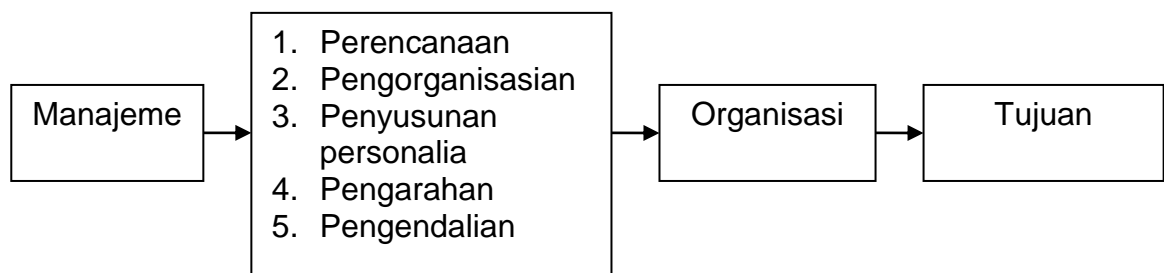
Menurut Hasibuan (2008), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Sedangkan menurut G. R Terry (dalam Samsudin 2010) mengemukakan manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan

pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan tertentu. Adapun proses manajemen dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar 2.1 Proses Manajemen



Sumber : Samsudin (2010)

Gambar diatas menjelaskan bahwa manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu (sumber daya) untuk mencapai tujuan organisasi melalui konsep perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengendalian.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (*intellectual capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen puncak.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumberdaya manusia bukan materil atau finansial. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian produktivitas kerja),

pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan. Lalu apa definisi sumberdaya manusia ? Manajemen sumberdaya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di "*manage*" adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumberdaya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas.

Rachmawati (2008 : 3) memberikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

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

Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 1) mengemukakan bahwa : " Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi ".

Hal senada dikemukakan pula oleh Rivai (2009 : 1) bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Begitu pula halnya dengan Sofyandi (2008 : 6) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*,

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

Selanjutnya menurut Mondy (2008 : 4) mengemukakan bahwa

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan manajemen sumber daya manusia. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya lain, ini memerlukan sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi.

Relevansi dan pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari berbagai perkembangan dan kemajuan yang dicapai di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dampak dari berbagai kemajuan tersebut dapat bersifat positif dan juga bisa negatif.

2.2 Rekrutmen

2.2.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi.

Penarikan (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, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Malthis:2001).

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan "pemikatan" para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Lebih jauh lagi, Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi

semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

2.2.2 Sikap Dalam Rekrutmen

Nawawi (2008) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
4. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

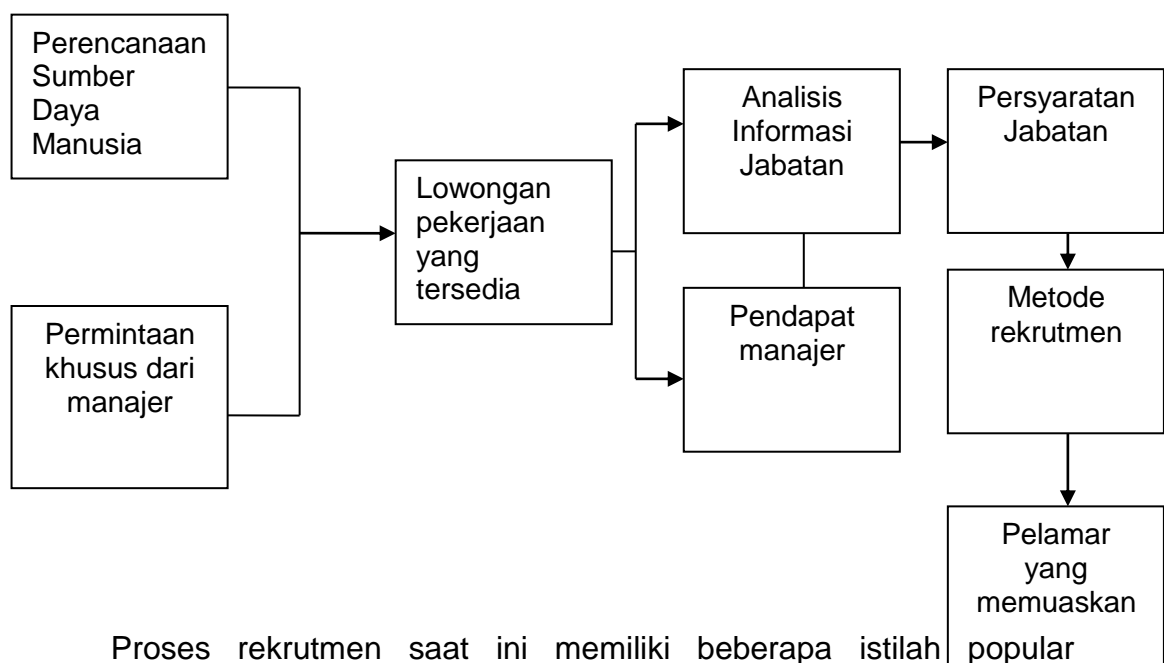
Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada,

dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

2.2.3 Proses Rekrutmen

Menurut Handoko (2008), proses rekrutmen (penarikan) secara ringkas dapat dijelaskan pada gambar berikut :

Gambar 2.2. Proses Rekrutmen



Proses rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah

Sumber : Handoko (2008)

ion, Job Specification, Job

Evaluation, dan Job Classification. Uraianya adalah sebagai berikut :

1. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Menurut Yoder (dalam Moekijat, 2010) mengatakan bahwa uraian jabatan adalah mengihktisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

3. *Job Specification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat :2010)

4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

5. *Job Classification* (Penggolongan jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

2.2.4 Penentuan Dasar Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2008), dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *Job Specification* harus

diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

2.2.5 Penentuan Sumber-Sumber Rekrutmen

Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

a. Sumber Internal

Sumber internal menurut Hasibuan (2008) adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Pemindahan karyawan bersifat vertical (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang dapat memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Adapun kebaikan dari sumber internal yaitu :

1. Tidak terlalu mahal
2. Dapat memelihara loyalitas dan mendorong motivasi karyawan yang ada.
3. Karyawan telah terbiasa dengan suasana dan budaya perusahaan.

Sedangkan kelemahan dari sumber internal yaitu :

1. Pembatasan terhadap bakat-bakat.
2. Mengurangi peluang
3. Dapat meningkatkan perasaan puas diri.

Adapun sumber-sumber internal antara lain melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*).

Rekrutmen terbuka ini merupakan sistem mencari pekerja yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

2. Perbantuan pekerja (*Departing Employees*)

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

b. Sumber Eksternal

Menurut Hasibuan (2008), sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber eksternal berasal dari :

1. Kantor penempatan tenaga kerja
2. Lembaga-lembaga pendidikan
3. Referensi karyawan atau rekan
4. Serikat-serikat buruh
5. Pencangkokan dari perusahaan lain
6. Nepotisme atau *leasing*
7. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa.
8. Sumber-sumber lainnya.

2.3 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu :

1. Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
2. Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
3. Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

2.3.1 Kriteria dan Teknik Seleksi

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu :

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Sebelum perusahaan memutuskan karakteristik yang akan di seleksi, maka perusahaan sebaiknya memiliki kriteria sukses yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menentukan cara untuk memprediksi pelamar mana yang mencapai tingkat yang diharapkan.

Adapun beberapa teknik seleksi antara lain :

1. Interview
2. Tes psikologi

3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

Sedangkan langkah-langkah dalam seleksi yaitu :

1. Seleksi surat-surat lamaran
2. Pengisian blanko lamaran
3. Pemeriksaan referensi
4. Wawancara pendahuluan
5. Tes penerimaan
6. Tes psikologi
7. Tes kesehatan
8. Wawancara akhir atasan langsung
9. Memutuskan diterima atau ditolak

2.3.2 Prinsip Proses Seleksi

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yaitu :

1. Perilaku dimasa lalu yang merupakan *predictor* terbaik atas perilaku di masa yang akan datang.
2. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang terbaik.

2.3.3 Dasar Seleksi

Dasar seleksi merupakan penerimaan pegawai baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2008) dasar-dasar tersebut antara lain :

1. Kebijakan perburuhan atau tenaga kerja oleh pemerintah
2. Jabatan
3. Ekonomi rasional
4. Etika sosial

2.3.4 Penetapan Jumlah Pegawai

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa penetapan jumlah pegawai yang baik harus diperhitungkan dengan cermat agar karyawan yang diterima tepat dan sesuai dengan volume pekerjaan. Untuk menentukan jumlah pegawai tersebut, dapat dilakukan dengan metode ilmiah dan metode non ilmiah.

1. Metode ilmiah

Jumlah karyawan yang akan diterima benar-benar melalui perhitungan analisis beban kerja standar serta prestasi kerja.

2. Metode non ilmiah

Jumlah karyawan yang akan diterima hanya didasarkan atas perkiraan saja bukan dari standar volume kerja dan beban kerja.

2.3.5 Cara Seleksi

Adapun cara seleksi yang digunakan oleh perusahaan maupun organisasi dalam penerimaan karyawan baru dewasa ini dikenal dengan dua cara yaitu :

1. Non ilmiah

Yaitu seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan atas kriteria standar, atau spesifikasi kebutuhan nyata suatu pekerjaan atau jabatan. Akan tetapi hanya didasarkan pada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi dalam hal ini dilakukan tidak berpedoman pada uraian spesifikasi pekerjaan dari jabatan yang akan diisi. Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal seperti :

- a. Surat lamaran bermaterai atau tidak
- b. Ijazah sekolah dan daftar nilainya
- c. Surat keterangan kerja dan pengalaman
- d. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
- e. Wawancara langsung dengan yang bersangkutan
- f. Penampilan dan keadaan fisik pelamar
- g. Keturunan dari pelamar
- h. Tulisan tangan pelamar

2. Ilmiah

Metode ilmiah merupakan metode seleksi yang didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dan kebutuhan nyata yang akan diisi, serta berpedoman pada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah mengacu pada hal-hal antara lain :

- a. Metode kerja yang sistematis
- b. Berorientasi pada kebutuhan riil karyawan
- c. Berorientasi kepada prestasi kerja
- d. Berpedoman pada undang-undang perburuhan
- e. Berdasarkan kepada analisa jabatan dan ilmu sosial lainnya

2.3.6 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi

Simamora (2004) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

2.3.7 Kendala-Kendala Seleksi

Pelaksanaan seleksi selalu memiliki kendala walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi

adalah manusia yang memiliki pikiran, dinamika, dan harga diri. Kendala-kendala tersebut antara lain :

1. Tolak ukur
2. Penyeleksi
3. Pelamar

2.3.8 Tujuan Seleksi

Seleksi merupakan fungsi yang penting karena berbagai macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya diperoleh dari proses seleksi. Proses seleksi akan melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-guest*) dari pelamar yang ada. Seleksi penerimaan pegawai baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut :

1. Karyawan yang memiliki potensi
2. Karyawan yang disiplin dan jujur
3. Karyawan yang sesuai dengan tugas dan keahlian yang diperlukan
4. Karyawan yang terampil
5. Karyawan yang kreatif dan dinamis
6. Karyawan yang loyal
7. Mengurangi *turnover* karyawan
8. Karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi
9. Karyawan yang dapat bekerja sama di dalam perusahaan
10. Karyawan yang mudah dikembangkan di masa yang akan datang.

2.4 Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan oleh Devianti, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) KANTOR PUSAT.

Dalam Penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji yaitu hipotesis pertama menguji apakah proses rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan, hipotesis kedua menguji apakah proses seleksi mempengaruhi kinerja karyawan, hipotesis ketiga menguji apakah proses rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel rekrutmen dan seleksi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian kedua sebagaimana dilakukan oleh Fitri Yunila Sari yang meneliti mengenai Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya. Pengujian data dilakukan dengan kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik seperti uji validitas dan realibilitas dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 12,0 for Windows. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,590. Untuk regresi berganda menggunakan Adjusted R Square yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0,560 yang berarti 56% variasi variabel terikat (kinerja karyawan outsourcing) mampu dijelaskan oleh variabel independen (proses seleksi dan penempatan) dan 44% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

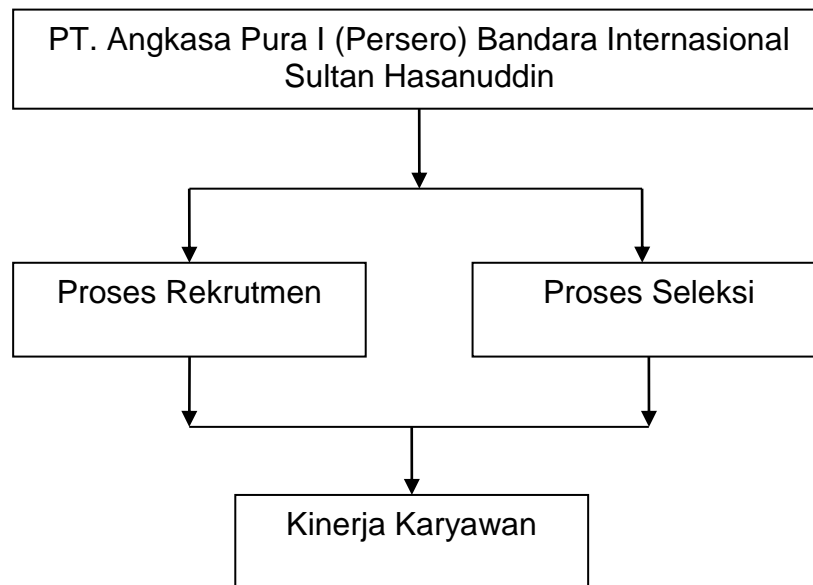
Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji Fhitung sebesar 19,449 dan Ftabel sebesar 3,39 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,449 > 3,39$) pada $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa variabel proses seleksi dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut. Pada uji-t, variabel proses seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing.

Keterkaitan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebagaimana dilakukan oleh Andhika Ery, dimana penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Permasalahan pada penelitian ini adalah "Apakah perekrutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan?". Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Populasi sasaran adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan yang berjumlah 60 orang. Data dikumpulkan melalui daftar pertanyaan

(kuesioner) dan diukur dengan menggunakan skala likert. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 13.0 dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah proses seleksi karyawan (X3), dimana variabel proses seleksi karyawan mempunyai koefisien regresi yang paling besar yaitu 5,031 dan R-Square sebesar 0,445 berarti pengaruh analisis pekerjaan, metode penarikan karyawan dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 44,5%, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian kompensasi seperti gaji, bonus maupun pemberian fasilitas seperti perumahan bagi karyawan.

2.5. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah dan juga tinjauan pustaka, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang kemudian akan dijadikan pegangan dalam penelitian ini dalam gambar 2.3 berikut :

Gambar 2.3 Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis

Yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.
2. Diduga proses rekrutmen merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin yang merupakan BUMN pengelola jasa kebandarudaraan dan pelayanan navigasi yang berlokasi di Jalan Airport Kecamatan Mandai Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, Makassar.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.2.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh
- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, penulis menjadikan karyawan dari PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar sebagai populasi, yang sampai tahun 2009 totalnya berjumlah 3.868 orang. Kemudian akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin dalam Husain (2003 : 146) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu jumlah karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat dirolerir atau diinginkan, sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{3.868}{1 + 3.868 (10\%)^2}$$

$$n = 99,97$$

$$n = 100 \text{ responden}$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan.

3.5 Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan maka dalam penelitian ini digunakan :

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam

suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2009 : 277), yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja 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 Y 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.

3. 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 (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Pengujian hipotesis (Uji F dan T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak.

Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

5. Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009 : 132) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. Jawaban Sangat Setuju | diberi bobot 5 |
| 2. Jawaban Setuju | diberi bobot 4 |
| 3. Jawaban Ragu-ragu | diberi bobot 3 |
| 4. Jawaban Tidak Setuju | diberi bobot 2 |
| 5. Jawaban Sangat Tidak Setuju | diberi bobot 1 |

Instrumen penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisisioner)

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha* $> 0,60$.
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2009 : 281) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional variable tersebut adalah :

1. 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, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi 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 :

- a. Dasar sumber penarikan karyawan
 - b. Sumber Karyawan
 - c. Metode Penarikan Karyawan
2. 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. Pendidikan
 - b. Referensi
 - c. Pengalaman
 - d. Kemampuan dalam menggunakan bahasa Inggris
 - e. Kesehatan
 - f. Tes tertulis
 - g. Tes wawancara
3. 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 :

- a. Hasil Kerja
- b. Perilaku Kerja
- c. Sifat Pribadi

Selanjutnya, variabel-variabel indikator inilah yang kemudian dikembangkan oleh penulis menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisisioner penelitian. Lebih jelas mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dilihat secara ringkas dalam tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1
Ringkasan Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Proses Rekrutmen (X_1)	Proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dasar sumber penarikan karyawan 2. Sumber Karyawan 3. Metode penarikan karyawan
Proses Seleksi (X_2)	Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Referensi 3. Pengalaman 4. Kemampuan menggunakan bahasa Inggris 5. Kesehatan 6. Tes tertulis Tes wawancara
Kinerja (Y)	Hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Perilaku kerja 3. Sifat pribadi

	oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	
--	---	--

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

4.1.1 PT. Angkasa Pura I (Persero)

PT. Angkasa Pura I (Persero) terletak di jalan Poros Makassar-Maros tepatnya di daerah Mandai merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam lingkungan Departemen Perhubungan, dipimpin oleh seorang direksi yang mempunyai tugas pokok yaitu mengusahakan dan menyelenggarakan penyediaan jasa pelayanan bandar udara.

Awalnya, PT. Angkasa Pura I (Persero) didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.33 Tahun 1962, dengan nama Perusahaan Negara (PN) Angkasa Kemayoran dengan tugas pokok mengurus dan mengusahakan bandar udara. Tahun 1965, melalui Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 1965 PN Angkasa Kemayoran berubah nama menjadi PN Angkasa Pura, yang mengurus dan mengusahakan bandar udara di daerah-daerah sebagai cabang.

Kemudian melalui Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 1974, Perusahaan Negara (PN) berubah bentuk menjadi Perusahaan Umum (PERUM) yang disebut Perusahaan Umum Angkasa Pura. Pada Tahun 1974, Bandar Udara Halim Perdana Kusuma ditetapkan menjadi Bandar Udara Internasional.

Sejalan dengan kebijakan pemerintah yang menginginkan agar BUMN yang telah dinilai baik dan mampu untuk lebih menekankan dan

berorientasi pada keuntungan, maka dengan Peraturan Pemerintah No.5 Tahun 1992 PERUM Angkasa Pura I berubah bentuk menjadi PT. Angkasa Pura I (Persero). Setelah Akta Pendirian Perusahaan ditandatangani pada tanggal 2 Januari 1993, maka PT. Angkasa Pura I (Persero) resmi berdiri.

Dengan diberlakukannya pembagian wilayah kerja perusahaan berdasarkan wilayah timur dan barat, maka berdampak terhadap pengelolaan Bandar Udara Polonia Medan terhitung tanggal 1 Januari 1993 tidak lagi berada dalam pengelolaan PT. Angkasa Pura I (Persero).

Sampai saat ini, PT. Angkasa Pura I (Persero) diberi kepercayaan oleh Pemerintah untuk mengelola 13 Bandar Udara yaitu : Bandar Udara Ngurah Rai–Bali, Bandar Udara Juanda–Surabaya, Bandar Udara Sultan Hasanuddin–Makassar, Bandar Udara Sepinggan–Balikpapan, Bandar Udara Frans Kaisiepo–Biak, Bandar Udara Sam Ratulangi–Manado, Bandar Udara Adisumarmo–Surakarta, Bandar Udara Adisutjipto–Yogyakarta, Bandar Udara Syamsuddin Noor–Banjarmasin, Bandar Udara Ahmad Yani–Semarang, Bandar Udara Pattimura–Ambon, Bandar Udara Selaparang–Lombok, Bandar Udara El Tari–Kupang, 2 Terminal Cargo yaitu Terminal Cargo Makassar, Terminal Cargo Balikpapan dan MATSC (*Makassar Air Traffic Services Center*) sebagai pusat pelayanan lalu lintas udara di wilayah timur Indonesia (UPG FIR).

Kawasan Tengah dan Timur Indonesia dewasa ini menjadi kawasan yang berkembang pesat untuk berbagai ragam kegiatan bisnis. Potensi kekayaan alamnya sangat besar serta kebijakan pemerintah untuk

menitik beratkan aktivitas pembangunan di kawasan Timur Indonesia pada PELITA IV adalah faktor utama yang memicu pertumbuhan ekonomi dan mobilitas masyarakat di kawasan tersebut yang ditandai dengan peningkatan penumpang angkutan udara rata-rata sebesar 16% dan cargo sebesar 12% selama tahun-tahun terakhir ini.

Mengantisipasi laju pertumbuhan ekonomi dan mobilitas masyarakat di kedua kawasan diatas, maka PT. Angkasa Pura I (Persero) telah menyusun langkah strategis diantaranya berupa penyusunan rencana pengembangan Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin sesuai karakter dan potensi lingkungannya, khususnya Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin akan menjadi bagian integral dari pertumbuhan lingkungan serta mampu mengakomodir kebutuhan masyarakat/konsumsi di wilayahnya.

4.1.2 Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin

Bandar Udara Hasanuddin dibangun pada tahun 1935 oleh pemerintah Hindia Belanda dengan nama Lapangan Terbang Kadieng. Dengan kontribusi lapangan rumput, lapangan terbang dengan landasan yang berukuran 1.600 m x 45 m (*runway 08-26*), diresmikan pada tanggal 27 September 1937, ditandai dengan penerbangan komersial yang menghubungkan Surabaya–Makassar dengan pesawat jenis DOUGLAS D2/F6.

Pada tahun 1942 oleh pemerintah pendudukan Jepang, landasan tersebut ditingkatkan dengan konstruksi beton berukuran 1.600 m x 45 m, hal ini dimaksudkan agar dapat didarati oleh pesawat-pesawat Jepang.

Sejak itu, Lapangan Terbang Kadieng diubah namanya menjadi Pelabuhan Udara Mandai. Pada tahun 1949, tepatnya ketika penguasaan pelabuhan udara diambil alih oleh tentara sekutu dan Nica, dibangunlah landasan baru berukuran 1.745 m x 45 m, dengan arah landasan 130/310 atau disebut landasan 13/31 dan dapat didarati oleh pesawat jenis *Constellation*. Pelabuhan udara ini kemudian diresmikan pada tanggal 26 September 1969. Ketika penyerahan kedaulatan Tahun 1950 dan Negara Kesatuan Republik Indonesia telah terbentuk, maka pengolahan Pelabuhan Udara Mandai diambil alih oleh Jawatan Penerbangan Sipil yang kemudian landasannya berubah menjadi 2.345 m x 45 m, serta berubah dari Pelabuhan Udara Mandai menjadi Bandar Udara Hasanuddin.

Pada saat itu kemampuan landasan hanya dapat didarati pesawat jenis DC-9 dan VC 10. Pada tahun 1970-an, ketika permintaan akan jasa angkutan udara semakin meningkat ditambah lagi dengan penunjukan Bandar Udara Hasanuddin untuk mempersiapkan diri sebagai embarkasi dan debarkasi haji udara di kawasan Indonesia Timur, maka dimulailah proyek peningkatan fasilitas Bandar Udara Hasanuddin sehingga mampu didarati pesawat berbadan lebar, seperti *Air Bus A300-310*, untuk angkutan penumpang umum dan *DC-10* untuk angkutan haji udara.

Pengembangan fasilitas dapat diselesaikan pada tahun 1980, meliputi peningkatan kualitas *taxiway*, perluasan areal parkir pesawat (*apron*), pembangunan terminal baru, sarana telekomunikasi serta pemasangan alat bantu navigasi udara serta sarana telekomunikasi

lainnya. Bersamaan dengan semakin meningkatnya fasilitas-fasilitas pada Bandar Udara Hasanuddin, dan meningkatnya pelayanan bandar udara, maka Pemerintah Republik Indonesia menyerahkan pengelolaan Bandar Udara Hasanuddin kepada BUMN yaitu PERUM Angkasa Pura I dengan Peraturan Pemerintah No.3 tahun 1983.

Pengelolaan Perusahaan Umum Angkasa Pura terus berkembang ditandai dengan berlakunya Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 1986 tentang Perusahaan Umum (PERUM) Angkasa Pura menjadi Persero (PERUM) Angkasa Pura I (Lembaran Negara Tahun 1986 No.35). Kemudian berdasarkan peraturan Pemerintah No.2, maka pada tanggal 1 Januari 1993, PERUM Angkasa Pura I berubah status menjadi PT Angkasa Pura I. Pada tanggal 3 Oktober melalui Keputusan Menteri Perhubungan Nomor KM 61/1994 menjadi Bandar Udara Internasional Hasanuddin.

Sejalan dengan perkembangan lalu lintas udara dan bertambahnya permintaan jasa angkutan udara dari dalam dan luar negeri, maka pada tanggal 28 Maret 1995 dibukalah jalur penerbangan internasional berjadwal oleh perusahaan penerbangan *Malaysian Air Sistem* (MAS) langsung dari Kuala Lumpur ke Bandar Udara Hasanuddin, disusul *Silk Air* menghubungkan Bandar Udara Changi-Singapura dengan Bandar Udara Hasanuddin

Selain itu, Bandar Udara Hasanuddin jauh sebelumnya telah melayani Penerbangan Lintas Internasional wilayah Yuridikasi Pengawasan/Pengendalian Kawasan Timur Indonesia Makassar. *Upper*

Control Area (UCA) yang mencakup wilayah udara mulai Kalimantan bagian barat hingga perbatasan Papua New Guinea di sebelah timur dan dari perbatasan negara wilayah udara Australia di sebelah selatan hingga perbatasan wilayah udara Philipina dan Oakland (Amerika Serikat) di sebelah utara.

Didasarkan oleh peningkatan jumlah statistik penumpang dan penerbangan, kebutuhan akan adanya penerbangan jalur Internasional di Makassar, maka untuk meningkatkan mutu pelayanan Bandar Udara Hasanuddin menjadi sebuah bandar udara dengan taraf Internasional, PT (Persero) Angkasa Pura I kemudian membentuk Proyek Pengembangan Bandara Hasanuddin beserta penyediaan fasilitasnya untuk menunjang operasional Bandar Udara Hasanuddin. Dalam pelaksanaan proyek ini, tim Proyek Pengembangan Bandara Hasanuddin bertanggung jawab penuh kepada PT. Angkasa Pura I (Persero) mengenai kemajuan pembangunan proyek dengan besarnya dana yang telah digunakan ± 575 Millyar. Awal perencanaan Proyek Pengembangan Bandara Hasanuddin dimulai sekitar tahun 2005 dan pelaksanaannya dimulai pada bulan Agustus 2005. Pada tanggal 4 Agustus 2008, Bandar Udara Hasanuddin menempati terminal baru dan tanggal 26 September 2008 diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia Susilo Bambang Yudhoyono kemudian berubah nama menjadi Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin.

4.2 Misi dan Visi Perusahaan

Misi dari PT. Angkasa Pura I (Persero) adalah :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan melalui standarisasi peralatan dan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai kepuasan pelanggan.
2. Menambah dan mencari sumber pendapatan baru di bidang non aeronautika terminal dan non terminal.
3. Pemenuhan standarisasi internasional terhadap keamanan dan kenyamanan pengguna jasa bandara.
4. Mendukung TTI (*Trade, Tourism, dan Investment*) di Kawasan Timur Indonesia pada umumnya dan Sulawesi Selatan pada khususnya.

Adapun visi dari PT. Angkasa Pura I (Persero) yaitu :

“ Menjadi bandar udara Transit di Kawasan Timur Indonesia dengan kinerja prima dan dapat dibanggakan ”.

4.3 Bidang Usaha

PT. Angkasa Pura I (Persero) bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa bandar udara bagi pemanfaatan umum, memasarkan fasilitas alat-alat bandara yang dimiliki oleh PT. Angkasa Pura I (Persero), yang juga merupakan bagian dari kegiatan lalu lintas angkutan udara sehingga dari pelayanan jasa udara tersebut menghasilkan produksi yang akan memberikan laba bagi perusahaan.

Jenis pelayanan jasa yang diberikan oleh Bandar Udara Sultan Hasanuddin yaitu pelayanan bandara yang meliputi :

- Pelayanan jasa *Aeronautika* Non ATS, merupakan bidang usaha yang berkaitan langsung dengan penerbangan, misalnya : Pelayanan Jasa Pendapatan, Penempatan dan Penyimpanan Pesawat (PJP4U), Pelayanan Jasa Penumpang Pesawat Udara (PJP2U), Pelayanan Jasa Penerbangan (PJP).
- Pelayanan jasa *Non Aeronautika*, merupakan bidang usaha yang tidak langsung berkaitan dengan penerbangan, misalnya : pemakaian counter, sewa ruang parkir kendaraan, sewa tempat reklame, pemakaian listrik, air dan telepon.

4.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

4.4.1 Struktur Organisasi

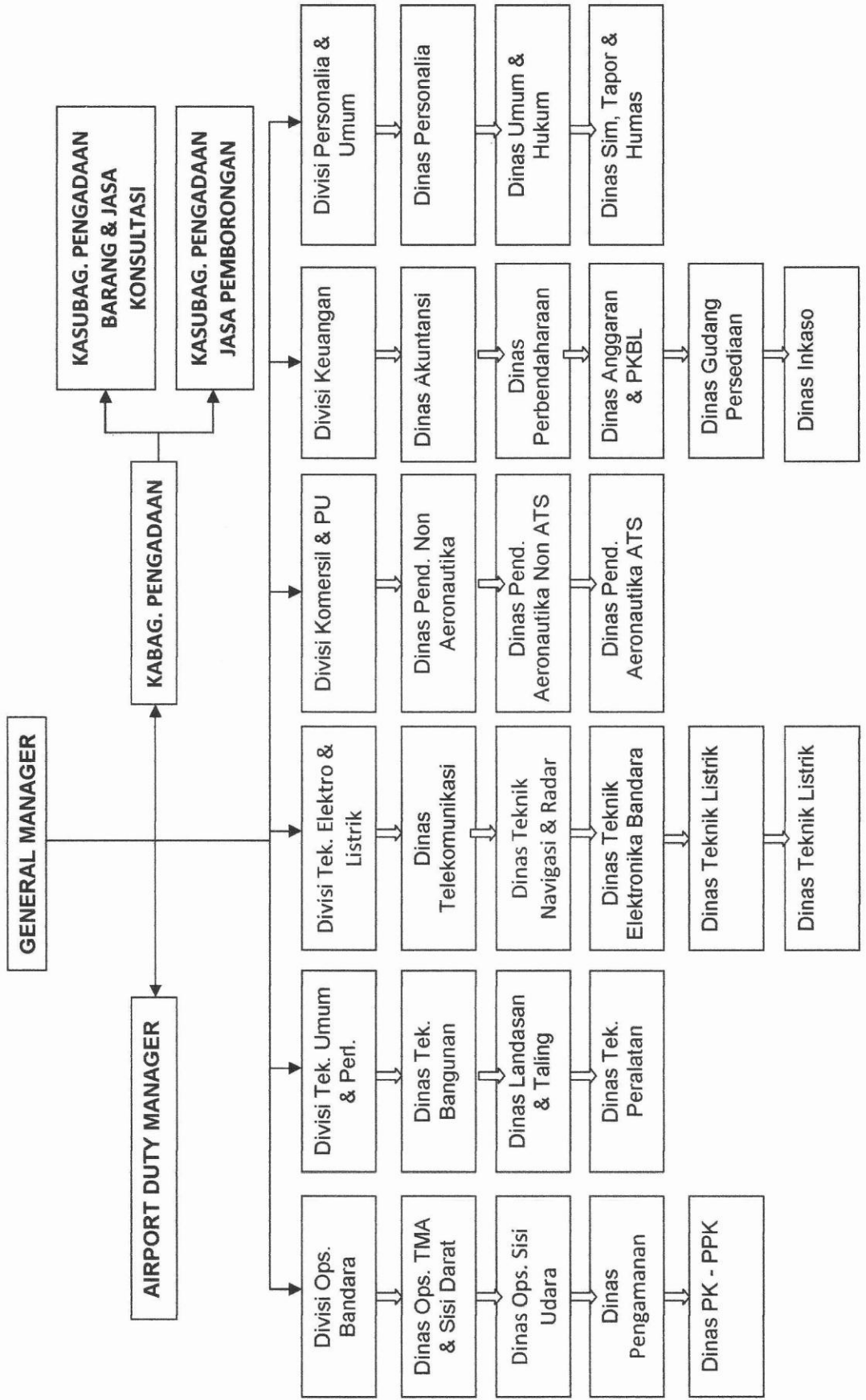
Salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah struktur organisasi yang baik dan tepat dimana didalamnya terdapat pembagian kerja yang jelas. Pembagian kerja tersebut dimaksudkan agar setiap karyawan mengetahui tentang apa yang harus dilaksanakan dan mempertanggungjawabkan tugas tersebut, mengetahui siapa atasannya sehingga semua dapat diarahkan untuk membentuk angkatan kerja yang loyal dan harmonis.

Struktur organisasi merupakan perwujudan dari setiap tugas yang ada dalam tiap-tiap organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin ditetapkan dengan keputusan Direksi PT. Angkasa Pura I (Persero) No.Kep.93/OM.00/2005 yang disesuaikan

dengan perkembangan keadaan dewasa ini khususnya perkembangan arus lalu lintas angkutan udara dan perkembangan bandar udara.

Adapun struktur organisasi pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin dapat skema 4.1 berikut ini :

Gambar 4.1
**STRUKTUR ORGANISASI PT ANGKASA PURA I (PERSERO)
 CABANG BANDAR UDARA INT'L SULTAN HASANUDDIN**



4.4.2 Uraian Tugas

Struktur organisasi dan uraian tugas PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Sultan Hasanuddin terdiri dari :

1. General Manager

General Manager adalah pemegang kekuasaan tertinggi yang berkewajiban untuk menyiapkan pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pelayanan operasi keselamatan lalu lintas udara. General Manager juga bertindak sebagai administrasi pelaksana dalam rangka kegiatan keamanan, keselamatan penerbangan dan memberikan pengawasan-pengawasan terhadap tiap divisi dan dinas melalui data laporan yang disampaikan oleh tiap kepala divisi serta mengatus program kerja bandara.

2. Divisi Operasi Bandar Udara

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan jasa operasi terminal, sisi darat, sisi udara, penerangan bandar udara, pengamanan bandar udara pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran (PK-PPK).

Divisi Operasi Bandar Udara terdiri dari lima dinas yaitu :

a. Dinas Operasi TMA dan Sisi Darat

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi jasa sisi darat, terminal dan penerangan bandar udara.

b. Dinas Operasi Sisi Udara

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi jasa sisi udara yang meliputi kegiatan pengaturan pergerakan, penempatan pesawat, kendaraan, peralatan dan orang di *apron*, pembersihan dan penanggulangan gangguan di daerah sisi udara serta *ground handling*.

c. Dinas Pengamanan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi pengamanan dan penertiban umum bandar udara.

d. Dinas PK-PPK

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan operasi pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran di lingkup bandar udara.

3. Divisi Teknik Umum dan Peralatan

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pemeliharaan dan pembangunan fasilitas bangunan untuk operasi penerbangan dan operasi bandar udara, pemeliharaan dan pembangunan fasilitas landasan, teknik peralatan dan tata lingkungan bandar udara.

Divisi Teknik Umum dan Peralatan terdiri dari tiga dinas yaitu :

a. Dinas Teknik Bangunan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas bangunan gedung terminal bandara, gedung kargo dan bangunan gedung lapangan lainnya.

b. Dinas Landasan dan Tata Lingkungan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas landasan dan tata lingkungan bandara yang meliputi *taxiway*, *apron*, parkir, taman, pagar, saluran air serta pengolahan limbah.

c. Dinas Teknik Peralatan

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas dan peralatan sistem teknik mekanikal dan air serta alat-alat besar yang meliputi kendaraan PK-PPK, traktor, mower, ambulans, kendaraan operasional, fasilitas perbengkelan dan peralatan lainnya.

4. Divisi Teknik Elektronika dan Listrik

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pemeliharaan dan pembangunan fasilitas teknik telekomunikasi penerbangan, teknik navigasi dan radar, teknik elektronika bandara, teknik listrik, teknik otomatis untuk operasi lalu lintas penerbangan.

Divisi Teknik Elektronika dan Listrik terdiri dari lima dinas yaitu :

a. Dinas Telekomunikasi

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas telekomunikasi penerbangan.

b. Dinas Teknik Navigasi dan Radar

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas navigasi udara dan radar.

c. Dinas Teknik Elektronika Bandara

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas elektronika bandar udara yang meliputi *security system, FIDS, PAS, PABX* dan peralatan elektronika bandara lainnya.

d. Dinas Teknik Listrik

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas pembangkit, jaringan listrik, *airport lighting* dan teknik listrik lainnya untuk kepentingan operasi bandara.

e. Dinas Teknik Otomatis

Dinas ini mempunyai tugas membuat rencana kerja, menyelenggarakan dan melaporkan hasil pelaksanaan kegiatan penyiapan pakai fasilitas dan peralatan teknik otomatis, baik berupa

perangkat keras dan perangkat lunaknya untuk kepentingan operasi lalu lintas penerbangan.

5. Divisi Komersial dan Pengembangan Usaha

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran dan pembinaan pendapatan *non aeronautika*, *aeronautika non Air Traffic Service* dan *aeronautika Air Traffic Service*.

Divisi Komersial dan Pengembangan Usaha terdiri dari tiga dinas yaitu :

a. Dinas Pendapatan Non Aeronautika

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pemungutan jasa pelayanan non aeronautika bandar udara.

b. Dinas Pendapatan Aeronautika Non ATS

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pemungutan jasa pelayanan aeronautika non Air Traffic Service.

c. Dinas Pendapatan Aeronautika ATS

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengembangan usaha, pemasaran, pembinaan dan pemungutan jasa pelayanan aeronautika *Air Traffic Service*.

6. Divisi Keuangan

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan akuntansi bandar udara, perbendaharaan, anggaran dan PKBL, gudang persediaan dan inkaso.

Divisi keuangan terdiri dari lima dinas yaitu :

a. Dinas Akuntansi

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pencatatan dan pelaporan akuntansi keuangan, akuntansi manajemen, akuntansi persediaan aktiva tetap dan penghapusan aktiva.

b. Dinas Perbendaharaan

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan penerimaan dan pengeluaran kas/bank, administrasi dan penyimpanan surat berharga, bukti-bukti kekayaan perusahaan serta penghapusan aktiva, pengelolaan hutang, dana, perpajakan, pemotongan dan penyetoran iuran pegawai dan kegiatan administrasi keuangan lainnya.

c. Dinas Anggaran dan PKBL

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan penyusunan, pengendalian dan pelaporan anggaran, pengelolaan penyaluran dana PKBL melalui proses seleksi yang tepat serta pengendalian PKBL sehingga

dapat dicapai tingkat pengembalian dana program kemitraan serta asas manfaat yang paling optimal bagi mitra binaan perusahaan.

d. Dinas Gudang Persediaan

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan penerimaan, penyimpanan dan pengeluaran barang persediaan di gudang, beserta administrasi pendukungnya.

e. Dinas Inkaso

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan penagihan atau penagihan piutang dari para pengguna jasa perusahaan.

7. Divisi Personalia dan Umum

Divisi ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan personalia bandar udara, Ketatausahaan Kantor, Pelayanan Umum dan Hukum, Sistem Informasi Manajemen (SIM), Data dan laporan (TAPOR), serta Hubungan Masyarakat (HUMAS).

Divisi Personalia dan Umum terdiri dari tiga dinas yaitu :

a. Dinas Personalia

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan perencanaan dan pengembangan personalia serta administrasi personalia.

b. Dinas Umum dan Hukum

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan ketatausahaan kantor, pengadaan barang dan jasa, pelayanan dan penyiapan fasilitas umum kantor, pelayanan kerumahtanggaan kantor yang meliputi jamuan dinas, keprotokolan dan pengurusan perjalanan dinas, penyiapan peraturan, perikatan perjanjian dan kerjasama serta bantuan hukum.

c. Dinas Sim, Tapor dan Humas

Dinas ini mempunyai tugas menyiapkan, melaksanakan, mengendalikan dan melaporkan kegiatan pengelolaan SIM sebagai alat bantu untuk percepatan dan ketepatan pengembalian keputusan manajemen, termasuk perangkat keras dan perangkat lunaknya, kegiatan pengumpulan, pengolahan, penyajian data dan laporan serta hubungan masyarakat guna menciptakan citra positif kantor PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Internasional Sultan Hasanuddin.

8. Airport Duty Manager

Airport Duty Manager yang terdiri dari lima orang, merupakan staf fungsional yang menyelenggarakan kegiatan pengawasan, koordinasi dan penanggulangan masalah pelayanan operasional kebandarudaraan selama waktu berlangsungnya kegiatan operasional pelayanan jasa kebandarudaraan terjamin selalu berkualitas dan bernilai komersil tinggi sesuai dengan ketentuannya. Dalam melaksanakan fungsi dan

tugasnya Airport Duty Manager bertanggung jawab kepada General Manager.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok perusahaan, General Manager, para Kepala Divisi, para Kepala Dinas dan ADM wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, baik dalam lingkungan masing-masing maupun dengan satuan organisasi lain diluar perusahaan sesuai dengan tugas pokok masing-masing.

Dalam menyampaikan laporan kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan kepada satuan-satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Dalam pembahasan profil responden ditetapkan 100 responden, hal ini didasari dengan rumus slovin yang sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya. Dimana perlu ditambahkan bahwa penyebaran kuesioner kepada responden yang menunjukkan bahwa semua responden telah mengembalikan kuesioner dan telah diisi secara lengkap dan benar.

Kemudian perlu ditambahkan bahwa dalam deskripsi profil responden maka yang ditekankan adalah berdasarkan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir dan berdasarkan lama kerja. Hal ini dapat diuraikan melalui pembahasan berikut ini :

1. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin (*gender*)

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu : laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel 5.1 berikut ini :

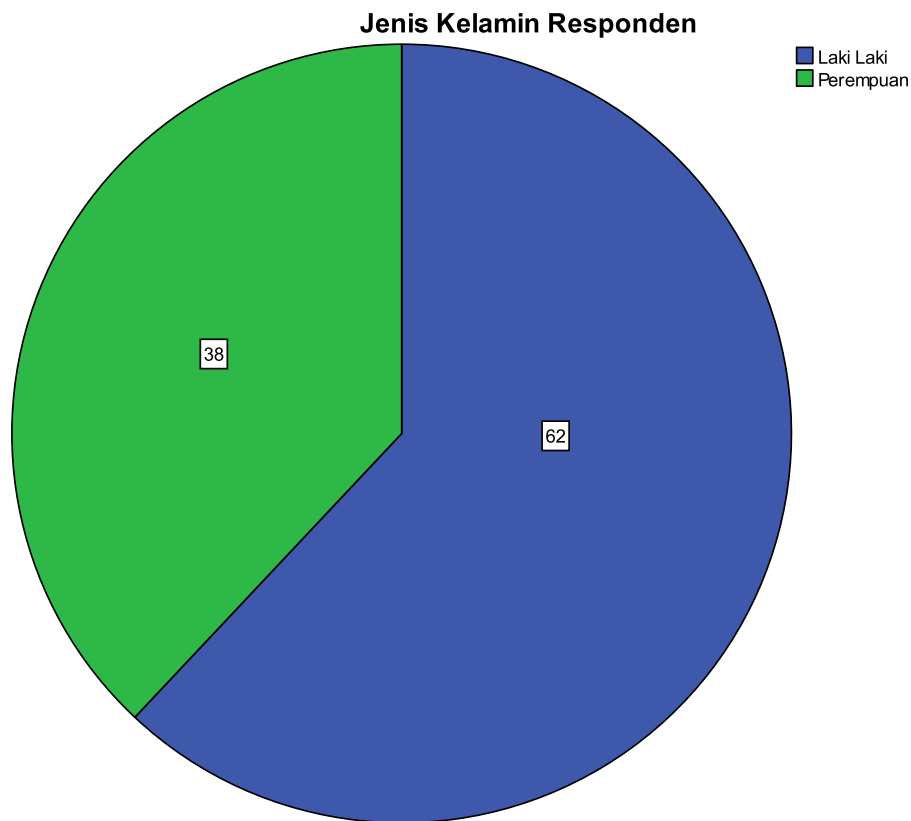
TABEL 5.1
DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	62	62
2.	Perempuan	38	38
Jumlah responden		100	100

Sumber : Data primer, 2011

Berdasarkan tabel 5.1 yakni deskripsi profil responden menurut jenis kelamin (*gender*), yang menunjukkan bahwa mayoritas responden lebih banyak didominasi laki-laki jika dibandingkan dengan perempuan. Hal ini dapat dilihat melalui diagram pie yaitu sebagai berikut :

GAMBAR 5.1
DIAGRAM PIE PROFIL RESPONDEN MENURUT GENDER



Sumber : Data diolah dengan SPSS release 19

Gambar 5.1 yakni diagram pie mengenai profil responden menurut gender, ternyata responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 62% dan perempuan sebesar 38%, hal ini dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar lebih banyak didominasi oleh karyawan laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi profil responden menurut usia responden

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

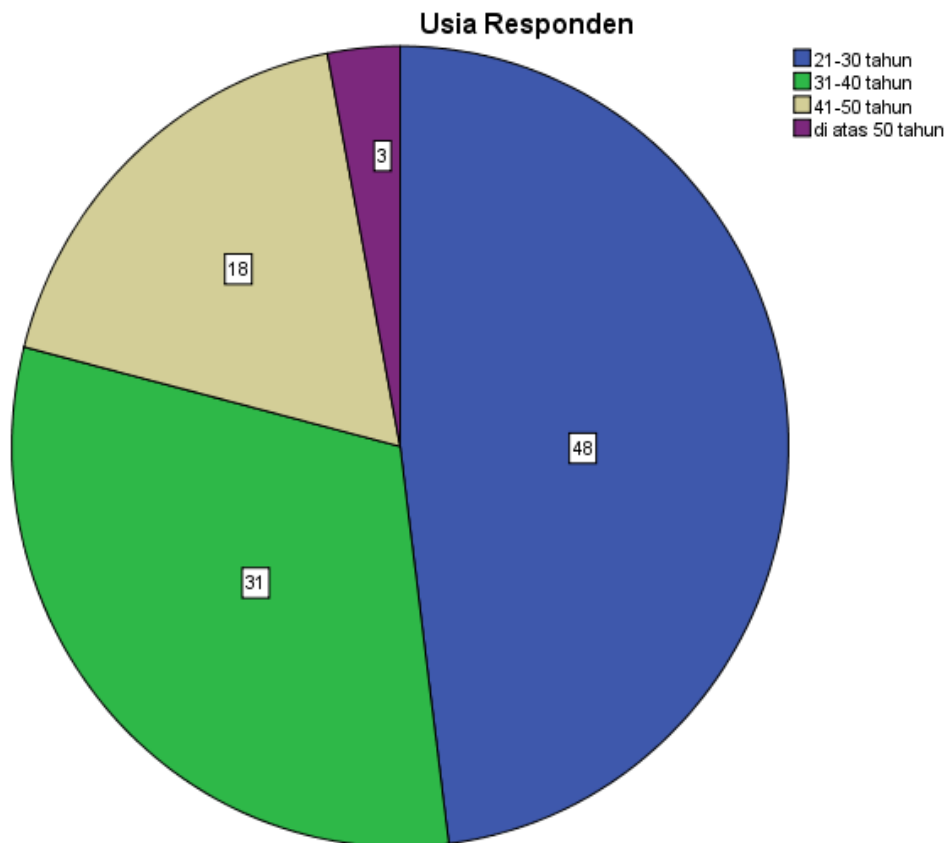
TABEL 5.2
DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN USIA

No.	Usia Responden	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	21 – 30 tahun	48	48
2.	31 – 40 tahun	31	31
3.	41 – 50 tahun	18	18
4.	Diats 50 tahun	3	3
Jumlah responden		100	100

Sumber : Data primer, 2011

Tabel 5.2 yakni deskripsi profil responden menurut usia ternyata lebih banyak didominasi oleh responden yang berumur antara 21 – 30 tahun. Oleh karena itulah akan disajikan diagram pie mengenai umur responden yang menjadi sampel penelitian yang dapat disajikan pada diagram berikut ini :

GAMBAR 5.2
DIAGRAM PIE PROFIL RESPONDEN MENURUT UMUR



Sumber : Data diolah dengan SPSS

Gambar 5.2 yakni diagram pie mengenai profil responden menurut umur ternyata responden lebih banyak berumur antara 21 – 30 tahun yaitu sebesar 48%, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar rata-rata berumur antara 21 – 30 tahun. Kemudian perlu ditambahkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja dapat dikatakan

usia produktif, dimana dengan usia produktif akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Deskripsi Profil Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

Deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

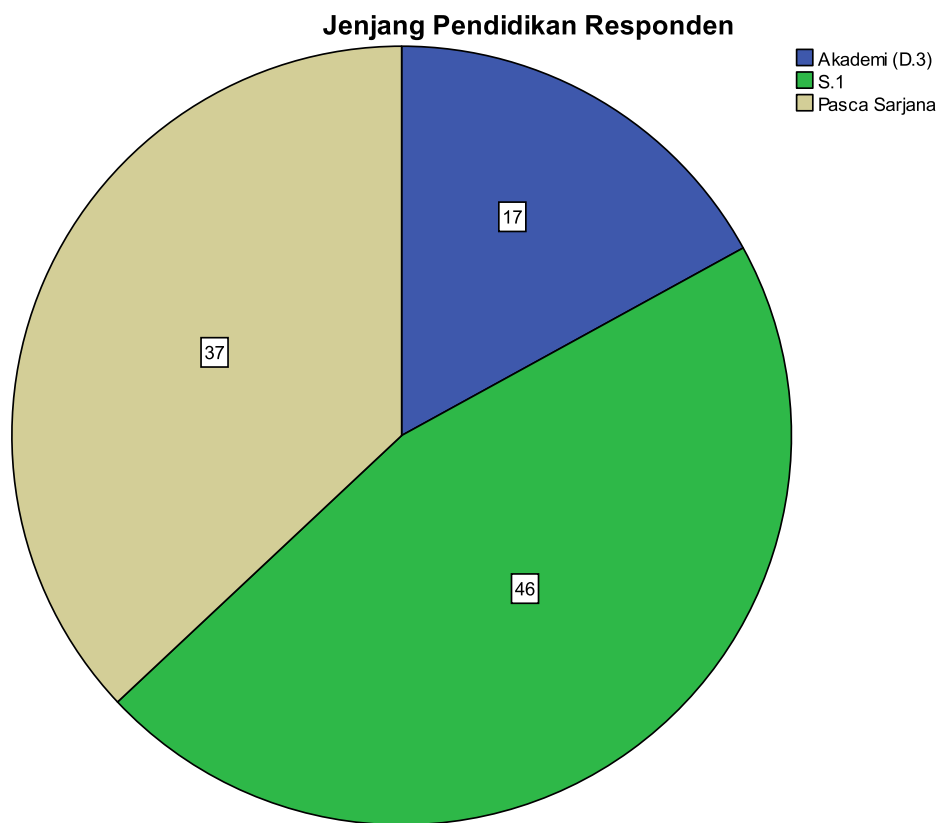
TABEL 5.3
DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN JENJANG
PENDIDIKAN

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA	0	0
2.	Akademi (D3)	17	17
3.	S1	46	46
4.	Pasca Sarjana	37	37
Jumlah responden		100	100

Sumber : Data primer, 2011

Tabel III yakni deskripsi profil responden menurut jenjang pendidikan terakhir, ternyata responden lebih banyak memiliki jenjang pendidikan S1, hal ini dapat dilihat melalui diagram pie yang dapat digambarkan sebagai berikut :

GAMBAR 5.3
DIAGRAM PIE MENURUT JENJANG PENDIDIKAN TERAKHIR



Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS

Gambar 5.3 yakni menguraikan atau menggambarkan profil responden menurut jenjang pendidikan terakhir yang menunjukkan bahwa jenjang pendidikan responden terbesar adalah S1 yaitu sebesar 46%. Hal ini dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin rata-rata memiliki pendidikan sarjana (S1), selanjutnya dengan jenjang pendidikan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana semakin tinggi

pendidikan karyawan yang bekerja maka karyawan akan semakin memiliki wawasan yang luas dalam penanganan pekerjaan.

4. Deskripsi Profil Responden menurut Lamanya Bekerja

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

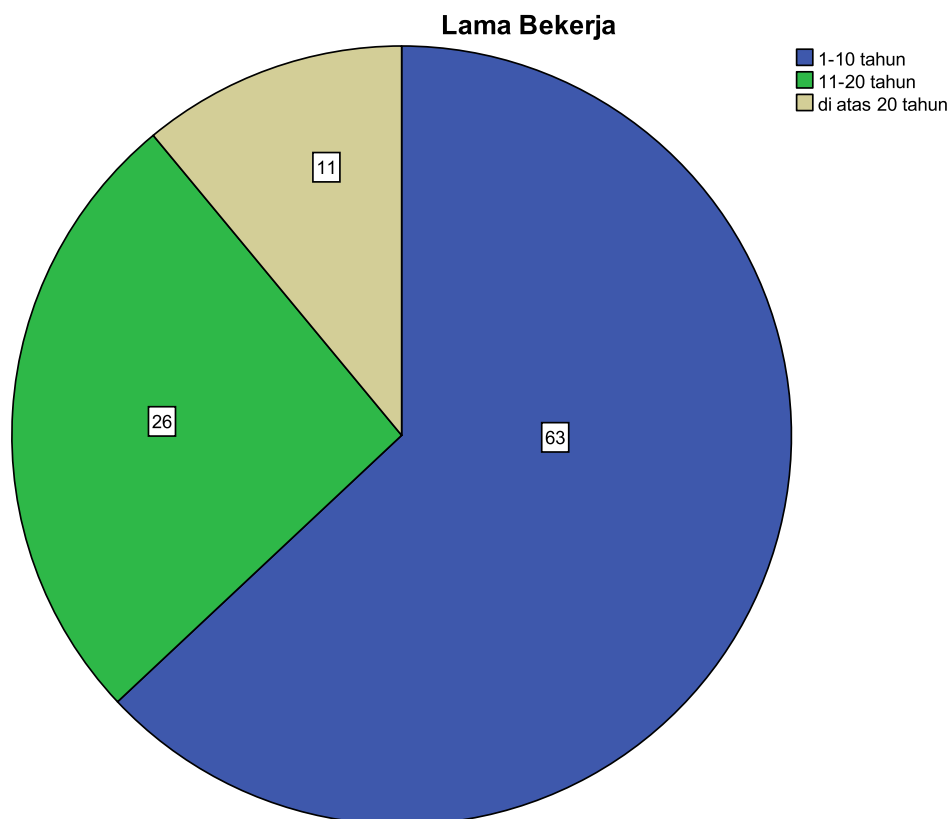
TABEL 5.4
DESKRIPSI PROFIL RESPONDEN BERDASARKAN LAMANYA
BEKERJA

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1.	1 – 10 tahun	63	63
2.	11 – 20 tahun	26	26
3.	Diatas 20 tahun	11	11
Jumlah responden		100	100

Sumber : Data primer, 2011

Berdasarkan tabel 5.4 yakni deskripsi profil responden menurut lamanya bekerja yang menunjukkan bahwa lamanya bekerja responden rata-rata antara 1 – 10 tahun, hal ini dapat disajikan pada gambar diagram pie yaitu sebagai berikut :

GAMBAR 5.4
DIAGRAM PIE MENURUT LAMANYA BEKERJA



Sumber : Data diolah dengan menggunakan SPSS

Berdasarkan gambar 5.4 yakni diagram pie profil responden menurut lamanya bekerja ternyata lamanya bekerja responden yang terbesar adalah antara 1 – 10 tahun yaitu sebesar 63%. Hal ini dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Bandar Udara Hasanuddin rata-rata bekerja antara 1 – 10 tahun, dimana semakin tinggi masa kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan, sehingga dengan tingkat pengalaman karyawan dalam menangani setiap pekerjaan

maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan.

5.2. Analisis Persepsi Responden Mengenai Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan dalam pencapaian tujuannya adalah pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas. Dimana dengan pemberdayaan SDM yang berkualitas maka akan berdampak dengan kinerja kerja yang dihasilkan. Oleh karena itulah guna menunjang pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas maka perlunya setiap perusahaan memperhatikan masalah rekrutmen dan seleksi.

1. Persepsi Responden mengenai Rekrutmen Karyawan

Masalah rekrutmen dan seleksi adalah salah satu upaya yang dilakukan dalam memperoleh SDM yang berkualitas, sebab kesalahan dalam merekrut karyawan maka akan mengakibatkan perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan begitupula dengan seleksi karyawan. Oleh karena itulah maka perlunya perusahaan menerapkan rekrutmen dan seleksi karyawan.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan dapat disajikan persepsi responden mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

TABEL 5.5
PERSEPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI PELAKSANAAN
REKRUTMEN PADA PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA
HASANUDDIN DI MAKASSAR

No.	Pertanyaan	Kode	Alternatif Jawaban Responden				
			ST S	TS	N	S	SS
1.	Proses rekrutmen pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin telah sesuai dengan job description	Pr1	3%	6%	38%	53%	-
2.	Rekrutmen sesuai dengan kebijakan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin	Pr1	3%	6%	36%	52%	3%
3.	Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan surat kabar	Pr1	2%	3%	36%	53%	6%
4.	Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas	Pr1	1%	4%	34%	56%	5%
5.	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif	Pr1	1%	4%	33%	54%	8%
6.	Proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja karyawan	Pr1	-	3%	32%	56%	9%
7.	Pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang lowong	Pr1	-	3%	37%	53%	7%

Sumber : Data Primer, 2011

Tabel 5.5 yakni persepsi jawaban responden mengenai pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura I Bandar

Udara Hasanuddin di Makassar, maka akan disajikan hasil persepsi jawaban responden yaitu pertanyaan proses rekrutmen pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin telah dilakukan berdasarkan job description sehingga responden lebih banyak memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 53%, dimana sebelum proses rekrutmen dilakukan maka PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin melakukan analisis jabatan, dimana salah satu tujuan yang dilakukan melalui analisis jabatan adalah dimaksudkan untuk menentukan persyaratan jabatan bagi setiap karyawan yang mengisi jabatan yang lowong. Kemudian pertanyaan rekrutmen sesuai dengan kebijakan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin maka responden lebih banyak memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 52%, alasannya responden memberikan jawaban setuju karena pelaksanaan rekrutmen telah dilakukan secara efektif karena karyawan yang direkrut masing-masing telah memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam penanganan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian pertanyaan pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan surat kabar, sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 53%, alasannya responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju karena dalam merekrut calon karyawan, rata-rata Direktur PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin menggunakan iklan melalui media surat kabar. Pertanyaan metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban

setuju (56%), alasannya karena dengan rekrutmen maka setiap calon karyawan yang direkrut akan diseleksi kompetensi yang dimiliki.

Selanjutnya pertanyaan metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif, dengan demikian jawaban responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju (54%) alasannya karena metode rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar telah dilakukan secara tepat telah diperoleh karyawan yang berkualitas.

Selanjutnya pertanyaan proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja karyawan, sehingga responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu sebesar 56%, karena kinerja karyawan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan dapat digolongkan kedalam kategori baik. Pertanyaan pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan yang lowong sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 56% alasannya karena salah satu tujuan yang dilakukan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin dalam melakukan rekrutmen adalah melalui pengisian jabatan yang lowong.

2. Persepsi Responden mengenai seleksi karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin

Setelah dilakukan penilaian mengenai persepsi jawaban responden mengenai rekrutmen maka akan dilakukan pembahasan mengenai persepsi jawaban responden mengenai pelaksanaan seleksi karyawan.

Salah satu tujuan yang dilakukan melalui seleksi karyawan adalah untuk menyeleksi calon karyawan dalam bekerja pada perusahaan.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka perlu dilakukan tanggapan responden mengenai pelaksanaan seleksi karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar adalah untuk menganalisis pelaksanaan seleksi karyawan yang telah dilakukan oleh Bandar Udara Hasanuddin. Namun sebelumnya akan disajikan tanggapan responden mengenai seleksi karyawan yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 5.6
PERSEPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SELEKSI KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA HASANUDDIN
DI MAKASSAR

No.	Pertanyaan	Kode	Alternatif Jawaban Responden				
			STS	TS	N	S	SS
1.	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test potensi akademik	Ps1	1%	6%	40%	48%	5%
2.	Metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efisien dan efektif	Ps1	1%	7%	40%	48%	4%
3.	Proses seleksi dilakukan melalui test psikologis	Ps1	1%	9%	41%	46%	3%
4.	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test wawancara	Ps1	1%	7%	40%	50%	2%
5.	Kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin	Ps1	3%	4%	37%	51%	5%
6.	Proses seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan	Ps1	1%	5%	40%	51%	3%
7.	Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukan rekrutmen karyawan	Ps1	3%	5%	40%	47%	5%

Sumber : Data Primer, 2011

Tabel 5.6 yakni persepsi jawaban responden mengenai seleksi khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin,

pertanyaan pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui tes potensi akademik sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 48%, alasan karyawan dalam melakukan seleksi calon karyawan maka PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin melakukan test potensi akademik, dimana test potensi akademik dimaksudkan untuk menilai tingkat pengetahuan calon karyawan yang akan bekerja di Bandar Udara Hasanuddin. Pertanyaan metode seleksi telah dilakukan secara efisien dan efektif, sehingga jawaban responden lebih didominasi oleh jawaban setuju (48%) alasannya karena metode seleksi telah efisien dan efektif karena kinerja karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan untuk direkrut pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin.

Kemudian pertanyaan proses seleksi dilakukan melalui test psikologi, sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yakni sebesar 46%, alasannya karena calon karyawan sebelum bekerja akan diseleksi melalui test psikologis, dimana test psikologis berkaitan dengan test kejiwaan calon karyawan. Pertanyaan pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan test wawancara, sehingga responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju yakni sebesar 50%, alasannya karena calon karyawan setelah dilakukan test potensi akademik dan test psikologis, maka selanjutnya dilakukan test wawancara. Pertanyaan kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin maka responden lebih banyak yang menjawab setuju

(51%) alasannya karena pelaksanaan seleksi karyawan telah dilakukan secara efektif.

Selanjutnya pertanyaan proses seleksi karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan demikian responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju (51%), alasannya karena karyawan yang bekerja rata-rata memiliki pengetahuan dan keterampilan dari setiap pekerjaan yang ditangani. Pertanyaan kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukan rekrutmen karyawan, sehingga responden rata-rata memberikan jawaban setuju (47%). Alasannya karena kebijakan seleksi yang dilakukan oleh Bandar Udara Hasanuddin setelah pelaksanaan seleksi diterapkan.

3. Persepsi mengenai kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin

Analisis persepsi kinerja karyawan adalah suatu analisis untuk menguraikan atau menggambarkan jawaban responden mengenai kinerja karyawan. Oleh karena itulah setiap perusahaan dalam melakukan pemberdayaan karyawan perlu melakukan peningkatan kinerja karyawan.

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang jasa Bandar udara, sehingga dalam melakukan aktivitasnya sebagai perusahaan jasa Bandar udara maka perlu menggunakan pemberdayaan karyawan yang memiliki kompetensi yang andal. Dikatakan sebagai kompetensi yang andal jika memiliki

pengetahuan, keterampilan di bidang pekerjaan yang ditangani. Oleh karena itulah akan disajikan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 5.7
PERSEPSI JAWABAN RESPONDEN MENGENAI KINERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA I BANDAR UDARA HASANUDDIN
DI MAKASSAR

No.	Pertanyaan	Kode	Alternatif Jawaban Responden				
			STS	TS	N	S	SS
1.	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja	Kk1	1%	3%	26%	58%	12%
2.	Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan	Kk2	-	1%	16%	63%	20%
3.	Kerja sama antar karyawan dengan rekan kerja karyawan telah memadai	Kk3	-	-	23%	63%	14%
4.	Kedisiplinan karyawan telah baik	Kk4	-	-	25%	60%	15%
5.	Pengetahuan dan keterampilan karyawan yang sudah baik	Kk5	-	-	27%	49%	24%
6.	Penanganan pekerjaan sesuai dengan kriteria penyelesaian pekerjaan yang telah	Kk6	-	-	24%	60%	16%

	direncanakan						
7.	Karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan tugas dan pekerjaan	Kk7	-	-	25%	57%	28%

Sumber : Data Primer, 2011

Tabel 5.7 yakni hasil peningkatan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin, pertanyaan hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju (58%). Hal ini dapatlah dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada Bandar Udara Hasanuddin memiliki mutu pekerjaan yang baik. Pertanyaan karyawan yang memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan, dimana lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju (63%), sehingga dapatlah disimpulkan bahwa karyawan Bandar Udara Hasanuddin di Makassar memiliki tanggungjawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan.

Pertanyaan kerja sama antar karyawan dengan rekan kerja karyawan telah memadai, sehingga jawaban responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju (63%), dimana dapatlah disimpulkan bahwa karyawan memiliki kerja sama dalam menangani setiap pekerjaan.

Kemudian pertanyaan kedisiplinan karyawan telah baik, sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju (60%). Dengan demikian dapatlah dikatakan rata-rata karyawan disiplin

dalam peraturan tata kerja yang dibuat oleh direktur Bandar Udara Hasanuddin di Makassar. Pertanyaan pengetahuan dan keterampilan karyawan sudah baik, sehingga responden didominasi oleh jawaban setuju (49%). Hal ini dapatlah disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam penanganan setiap pekerjaan.

Selanjutnya pertanyaan penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan, sehingga responden lebih banyak memberikan jawaban setuju (60%), dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa penyelesaian pekerjaan yang ditangani oleh karyawan sesuai dengan yang telah direncanakan. Kemudian karyawan yang memiliki kemampuan dalam melakukan tugas dan pekerjaan, sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju (57%).

5.3. Uji Instrument Penelitian

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

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument penelitian, menurut Dwi (2009, hal. 90) dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi

signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung jika batas minimal korelasi 0,30.

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 :

TABEL 5.8
UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL REKRUTMEN

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
Pr1	0,722	0,000	0,30	Valid
Pr2	0,763	0,000	0,30	Valid
Pr3	0,877	0,000	0,30	Valid
Pr4	0,904	0,000	0,30	Valid
Pr5	0,804	0,000	0,30	Valid
Pr6	0,723	0,000	0,30	Valid
Pr7	0,714	0,000	0,30	Valid

Sumber : SPSS release 19

Tabel 5.8 yakni hasil uji validitas untuk variabel rekrutmen dengan 7 item pertanyaan ternyata nilai korelasi sudah diatas dari 0,30, dimana nilai korelasi ketujuh item pertanyaan antara 0,714 – 0,904, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dengan setiap pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) berarti dapatlah dikatakan bahwa semua item

pertanyaan dapatlah dikatakan valid. Kemudian akan disajikan uji validitas untuk variabel seleksi karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 5.9
UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL SELEKSI KARYAWAN

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
Ps1	0,877	0,000	0,30	Valid
Ps2	0,846	0,000	0,30	Valid
Ps3	0,798	0,000	0,30	Valid
Ps4	0,900	0,000	0,30	Valid
Ps5	0,873	0,000	0,30	Valid
Ps6	0,803	0,000	0,30	Valid
Ps7	0,780	0,000	0,30	Valid

Sumber : SPSS release 19

Berdasarkan tabel 5.9 yakni hasil uji validitas untuk variabel seleksi karyawan yang memiliki 7 item pertanyaan ternyata memiliki korelasi antara 0,780 – 0,900, sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,30. Dan selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) sehingga dapatlah disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid. Selanjutnya akan dilakukan hasil uji validitas untuk kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

TABEL 5.10
UJI VALIDITAS UNTUK VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Kode Pertanyaan	Korelasi	Sig	Batas Minimal Korelasi	Keputusan
Kk1	0,671	0,000	0,30	Valid
Kk2	0,694	0,000	0,30	Valid
Kk3	0,748	0,000	0,30	Valid
Kk4	0,584	0,000	0,30	Valid
Kk5	0,683	0,000	0,30	Valid
Kk6	0,674	0,000	0,30	Valid
Kk7	0,671	0,000	0,30	Valid

Sumber : SPSS release 19

Berdasarkan tabel 5.10 maka diperoleh nilai korelasi dari setiap instrument penelitian yakni 0,584 – 0,748, selain itu masing-masing berkorelasi signifikan sebab memiliki nilai sig < 0,05, karena nilai korelasi diatas dari 0,30 dan selain itu kurang dari 0,05 berarti semua item pertanyaan dapat dikategorikan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Sekarang dalam Dwi (2009, hal. 98) bahwa reliabilitas kurang dari 0,60 kurang baik, sedangkan 0,70 dapat

diterima dan 0,80 adalah baik. Oleh karena itulah akan disajikan hasil uji reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 5.11
HASIL UJI RELIABILITAS

No.	Variabel Penelitian	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's alpha	Batas Cronbach's alpha	Keterangan
1.	Rekrutmen	7	0,897	0,60	Reliable/andal
2.	Seleksi	7	0,929	0,60	Reliable/andal
3.	Kinerja karyawan	7	0,802	0,60	Reliable/andal
Jumlah pertanyaan		21	-	-	

Sumber : data diolah dengan SPSS

Tabel 5.11 yakni hasil uji reliabilitas dengan 3 variabel dan 21 item pertanyaan ternyata memiliki cronbach's alpha ketiga variabel antara 0,802 – 0,929. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari 21 item pertanyaan yang akan digunakan semua item pertanyaan dapat dikategorikan andal/reliabel sebab memiliki cronbach's alpha di atas dari 0,60. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa semua item pertanyaan yang telah diolah memiliki tingkat keandalan yang tinggi dalam proses pengujian hipotesis.

5.4. Analisis Regresi dan Korelasi

Analisis regresi digunakan dalam menguji seberapa besar pengaruh antara seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Oleh

karena itulah akan disajikan hasil olahan data regresi yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

TABEL 5.12
OLAHAN DATA REGRESI DAN KORELASI

Model	Unstandardized Coeficient		Standardized Coeficient	thitung	Sig	Ket.
	B	Std. error	Beta			
1 (constant)	12,442	1,327				
Rekrutmen	0,247	0,079	0,313	3,115	0,000	sig
Seleksi	0,360	0,072	0,501	4,984	0,000	sig
R = 0,766				Fhit = 69,99		
R ² = 0,587				Sig = 0,000		

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Tabel 5.12 yakni hasil olahan data regresi, maka akan dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 12,442 + 0,247X_1 + 0,360X_2$$

Dari hasil persamaan regresi yang telah diuraikan di atas, maka dengan nilai koefisien $X_1 = 0,247$ menunjukkan bahwa rekrutmen dengan kinerja karyawan berpengaruh positif. Dimana semakin baik pelaksanaan rekrutmen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan kata lain bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan koefisien $X_2 = 0,360$ dapat diartikan bahwa seleksi karyawan dapat berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik seleksi karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian dapat dilakukan pengujian parsial antara kedua variabel (rekrutmen dan seleksi) terhadap kinerja karyawan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji parsial rekrutmen dengan kinerja karyawan

Uji parsial antara rekrutmen dengan kinerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,115$ dan $sig = 0,002$. Karena nilai $sig = 0,002 < 0,05$ dapatlah disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai $sig < 0,05$, sehingga dapatlah dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan.

2. Uji parsial seleksi dengan kinerja karyawan

Dalam pengujian secara parsial yaitu antara seleksi dengan kinerja karyawan diketahui bahwa dengan nilai $t_{hitung} = 4,984$ dan $sig = 0,000$. Karena nilai $sig = 0,000 < 0,05$ hal ini dapatlah dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan, alasannya dikatakan signifikan sebab nilai sig lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji parsial yang sebagaimana telah diuraikan di atas maka dapatlah dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan. Kemudian dari hasil uji korelasi (R) diperoleh nilai korelasi 0,766, hal ini dapatlah dikatakan ada hubungan yang positif dan kuat antara

rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan sebab r positif dan mendekati 1.

Kemudian dilihat dari nilai $R^2 = 0,587$ yang dapat diartikan bahwa sebesar 0,587 (58,70%) sumbangan variabel rekrutmen dan seleksi dapat menjelaskan variabel dependent, sedangkan sisanya sebesar 41,30% ($0,587 - 1 \times 100$) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Selanjutnya akan dilakukan pengujian regresi secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} = 68,99$ atau $sig = 0,000$, karena nilai $sig = 0,000 < 0,05$ berarti seleksi dan rekrutmen secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi. Alasannya karena nilai seleksi memiliki standar koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi rekrutmen dan selain itu memiliki nilai t_{hitung} yang terbesar jika dibandingkan dengan rekrutmen karyawan.

5.5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapatlah disajikan hasil pembahasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut akan dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Kresnani (2010) yang hasil penelitian berjudul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan terbukti variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Kemudian peneliti lainnya yang sebagaimana dilakukan oleh Fitri Yunita (2010) menemukan ada pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen dengan kinerja karyawan outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andika (2011) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja

karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan, ternyata sistem rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2. Pengaruh seleksi dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara seleksi karyawan dengan kinerja karyawan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga (2010) ternyata ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Selanjutnya Fitri Yunita (2010) yang melakukan penelitian mengenai sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan Outsourcing pada PT. Persero Alih Daya Wilayah Sombagut dimana menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan Outsourcing. Sedangkan Andhika (2011) yang menemukan ada pengaruh yang

signifikan antara metode penarikan dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dan selain itu Andhika menemukan bahwa proses seleksi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar, sehingga dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti ternyata seleksi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin, dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Kemudian dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, sedangkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapatlah dikatakan terbukti.

Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis kedua, ternyata variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses seleksi. Alasannya karena proses seleksi memiliki nilai thitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan terbukti.

BAB VI

P E N U T U P

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar udara Hasanuddin di Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin di Makassar adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

6.2. Saran-saran

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

1. Disarankan agar dalam menerapkan metode rekrutmen khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin, hendaknya mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan.

2. Disarankan agar perusahaan PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin, hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika Ery, 2011, **Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**
- Fitri Yunila Sari, 2010, **Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap kinerja Karyawan Outsourcing** pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut
- 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 : BPFE, Yogyakarta
- Husein, Umar 2003, **Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa**, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif**, cetakan keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Mondy R. Wayne, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Riduan dan Akdon, 2007, **Rumus dan Data dalam Analisis Statistik** 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.

- Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sofyandi Herman, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Sugiyono, 2009, **Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D**, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik**, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Samsudin, H, Sadeli, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Wursanto, IG, 2008, **Manajemen Kepegawaian I**, cetakan ketiga, Penerbit : Kanisius, Yogyakarta
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN 1

KUESIONER

**Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara
Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**

Lampiran : Kuisisioner Penelitian
Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr(i) Responden
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Aji Nugroho
Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Hasanuddin Makassar
Nomor Pokok : A211 04 774
Program Studi : Manajemen
Alamat : BTN Cinranae Jalan Jambu No.8

Pada saat ini sedang melaksanakan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar"**. Berkaitan dengan kegiatan pengumpulan data dan informasi untuk kebutuhan analisis, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk mengisi kuisisioner. Atas perhatian, dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr(i) diucapkan terima kasih.

Makassar, Juni 2011

Hormat saya,

Peneliti

KUISIONER PENELITIAN

Mohon semua pertanyaan dan pernyataan hendaknya dijawab dengan sejujurnya, Identitas Bapak/Ibu/Sdr(i) akan kami jamin kerahasiaannya, dan hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah serta dimanfaatkan untuk tujuan akademis.

IDENTITAS RESPONDEN :

1. Nama (Boleh tidak diisi) :
2. Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Usia
 - 21 – 30 tahun
 - 31 – 40 tahun
 - 41 – 50 tahun
 - Diatas 50 tahun
4. Pendidikan terakhir
 - SMA
 - Akademi (D3)
 - S1
 - Pasca sarjana
5. Lama bekerja di PT. Angkasa Pura I
 - 1 – 10 tahun
 - 11 – 20 tahun
 - Diatas 20 tahun

BAGIAN B

Berikut ini penilaian anda terhadap **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar**".

Mohon anda memberi tanda silang (X) nomor yang disediakan sesuai dengan penilaian anda dalam menilai setiap item pertanyaan.

- 1 = Sangat Tidak Setuju 4 = Setuju
 2 = Tidak Setuju 5 = Sangat Setuju
 3 = Netral

VARIABEL INDEPENDEN PROSES REKRUTMEN						
Item Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Proses rekrutmen pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin telah sesuai dengan job description					
2	Rekrutmen sesuai dengan kebijakan direksi PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin					
3	Pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan surat kabar					
4	Metode rekrutmen berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas					
5	Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif					
6	Proses rekrutmen telah meningkatkan kinerja karyawan					
7	Pelaksanaan rekrutmen bertujuan untuk mengisi jabatan karyawan yang lowong					

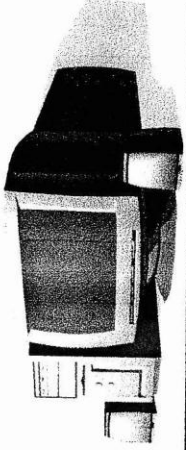
VARIABEL INDEPENDEN PROSES SELEKSI						
Item Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test potensi akademik					
2	Metode seleksi karyawan telah dilakukan secara efisien dan efektif					
3	Proses seleksi dilakukan melalui test psikologis					
4	Pelaksanaan seleksi karyawan dilakukan melalui test wawancara					
5	Kegiatan seleksi sesuai dengan tujuan pada PT. Angkasa Pura I Bandar Udara Hasanuddin					
6	Proses seleksi mampu meningkatkan kinerja karyawan					
7	Kebijakan seleksi dilakukan setelah dilakukan rekrutmen karyawan					

VARIABEL DEPENDEN KINERJA KARYAWAN						
Item Pertanyaan		Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja					
2	Karyawan yang memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan					
3	Kerja sama antar karyawan dengan rekan kerja karyawan telah memadai					
4	Kedisiplinan karyawan telah baik					
5	Pengetahuan dan keterampilan karyawan yang sudah baik					
6	Penanganan pekerjaan sesuai dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang telah direncanakan					
7	Karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan tugas dan pekerjaan					

LAMPIRAN 2

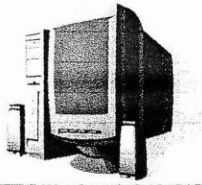
PROFIL

RESPONDEN



LAMPIRAN 1 : TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Kode Resp	Id Resp			Proses Rekrutment							Proses Seleksi							Kinerja Karyawan							
	J-ke	Usia	Edu	L-ber	PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
R1	2	1	3	1	5	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5
R2	1	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
R3	1	2	3	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
R4	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R5	2	1	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R6	2	1	3	1	3	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
R7	2	1	3	1	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
R8	1	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
R9	1	1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
R10	1	1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
R11	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
R12	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
R13	2	1	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R14	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
R15	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
R16	2	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
R17	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
R18	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
R19	1	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
R20	1	1	3	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
R21	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	4	4
R22	1	1	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4
R23	1	1	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	3	4	4
R24	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4
R25	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	5	4	4	4
R26	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
R27	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4
R28	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R29	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4



Lampiran 3 : Data Regresi

Kode Kuesioner	Variabel Dep (Y)	Variabel Independent	
		X1	X2
R1	31,00	27,00	30,00
R2	31,00	28,00	29,00
R3	35,00	29,00	29,00
R4	35,00	29,00	28,00
R5	29,00	28,00	28,00
R6	28,00	26,00	21,00
R7	26,00	26,00	21,00
R8	26,00	25,00	21,00
R9	23,00	22,00	21,00
R10	21,00	23,00	14,00
R11	21,00	14,00	14,00
R12	21,00	14,00	14,00
R13	21,00	19,00	14,00
R14	21,00	14,00	15,00
R15	21,00	28,00	15,00
R16	28,00	28,00	21,00
R17	28,00	28,00	21,00
R18	28,00	28,00	21,00
R19	28,00	28,00	21,00
R20	28,00	28,00	28,00
R21	22,00	21,00	21,00
R22	24,00	21,00	21,00
R23	26,00	27,00	21,00
R24	27,00	27,00	21,00
R25	23,00	21,00	21,00
R26	27,00	21,00	21,00
R27	21,00	21,00	21,00
R28	28,00	21,00	21,00
R29	28,00	21,00	21,00
R30	28,00	21,00	21,00
R31	28,00	21,00	21,00
R32	28,00	21,00	21,00
R33	28,00	21,00	23,00
R34	28,00	22,00	21,00
R35	28,00	21,00	21,00
R36	29,00	28,00	28,00
R37	29,00	28,00	28,00
R38	29,00	28,00	28,00
R39	30,00	28,00	28,00
R40	31,00	29,00	28,00
R41	29,00	28,00	28,00
R42	28,00	28,00	28,00
R43	29,00	28,00	28,00
R44	28,00	21,00	25,00
R45	26,00	21,00	21,00
R46	25,00	21,00	21,00
R47	25,00	21,00	21,00

R48	25,00	21,00	23,00
R49	27,00	25,00	24,00
R50	28,00	25,00	27,00
R51	27,00	25,00	27,00
R52	29,00	28,00	28,00
R53	31,00	28,00	28,00
R54	29,00	28,00	28,00
R55	31,00	28,00	28,00
R56	31,00	28,00	28,00
R57	30,00	28,00	28,00
R58	31,00	28,00	28,00
R59	27,00	25,00	26,00
R60	21,00	17,00	20,00
R61	21,00	14,00	14,00
R62	27,00	21,00	23,00
R63	26,00	22,00	25,00
R64	28,00	28,00	27,00
R65	29,00	28,00	28,00
R66	30,00	28,00	28,00
R67	31,00	28,00	29,00
R68	30,00	28,00	28,00
R69	28,00	24,00	25,00
R70	30,00	28,00	28,00
R71	29,00	28,00	28,00
R72	29,00	28,00	28,00
R73	30,00	28,00	28,00
R74	28,00	28,00	28,00
R75	26,00	21,00	22,00
R76	26,00	21,00	21,00
R77	25,00	21,00	21,00
R78	25,00	21,00	21,00
R79	26,00	21,00	21,00
R80	23,00	21,00	21,00
R81	26,00	21,00	21,00
R82	28,00	28,00	28,00
R83	29,00	28,00	28,00
R84	30,00	27,00	28,00
R85	31,00	28,00	30,00
R86	30,00	28,00	28,00
R87	30,00	28,00	28,00
R88	28,00	27,00	28,00
R89	27,00	27,00	28,00
R90	28,00	28,00	28,00
R91	28,00	29,00	29,00
R92	27,00	29,00	28,00
R93	29,00	28,00	21,00
R94	28,00	29,00	21,00
R95	27,00	29,00	21,00
R96	27,00	28,00	26,00
R97	23,00	28,00	29,00
R98	23,00	28,00	31,00
R99	34,00	28,00	29,00
R100	33,00	28,00	28,00

LAMPIRAN 3

ANALISIS STATISTIK

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin Responden	Usia Responden	Jenjang Pendidikan Responden	Lama Bekerja
N	Valid	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	62	62,0	62,0	62,0
	Perempuan	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	48	48,0	48,0	48,0
	31-40 tahun	31	31,0	31,0	79,0
	41-50 tahun	18	18,0	18,0	97,0
	di atas 50 tahun	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

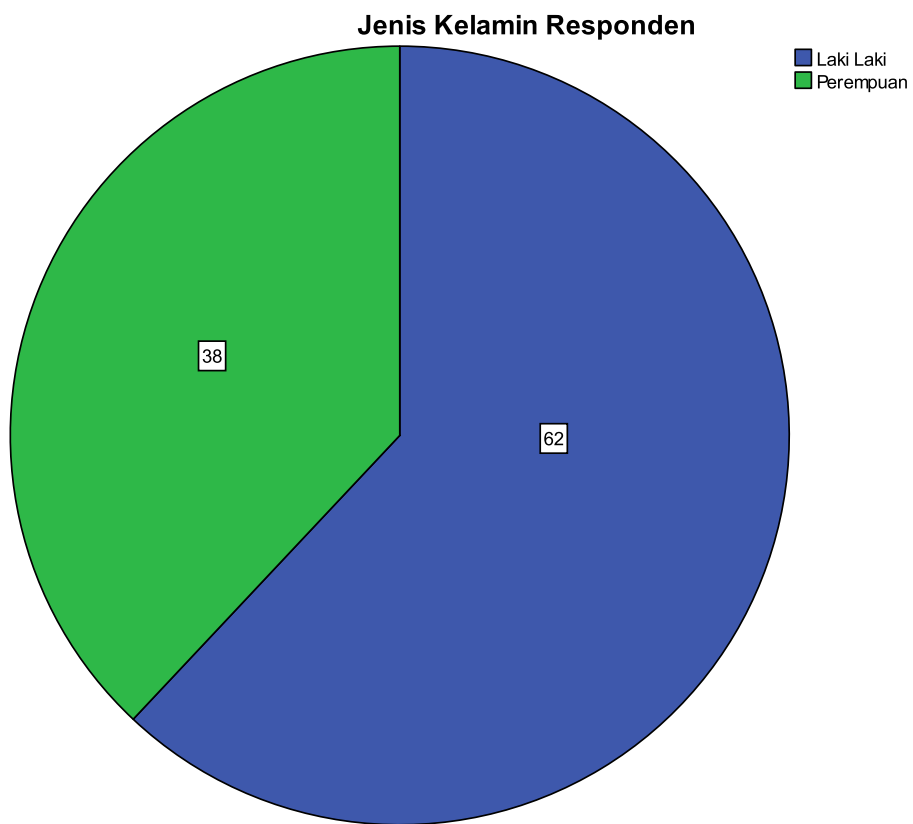
Jenjang Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akademi (D.3)	17	17,0	17,0	17,0
	S.1	46	46,0	46,0	63,0
	Pasca Sarjana	37	37,0	37,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

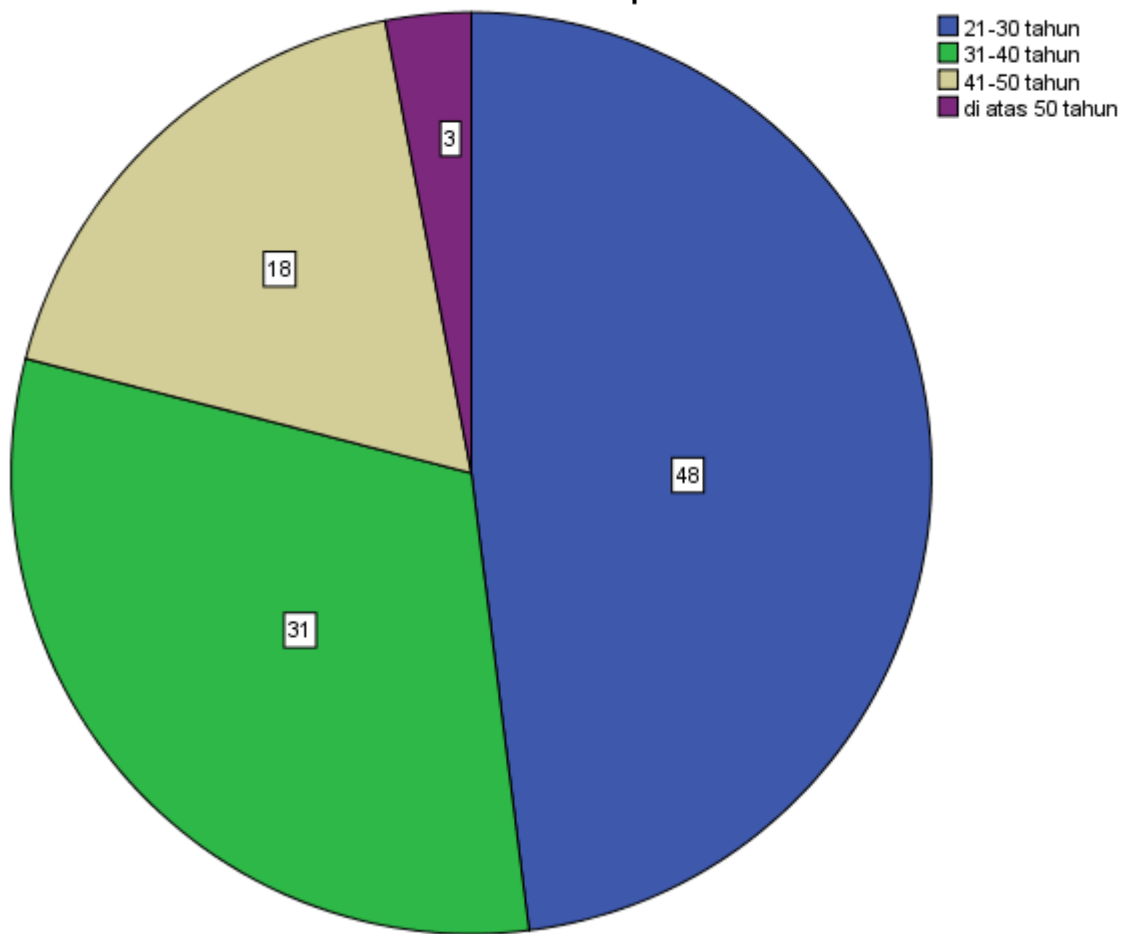
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	63	63,0	63,0	63,0
	11-20 tahun	26	26,0	26,0	89,0
	di atas 20 tahun	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

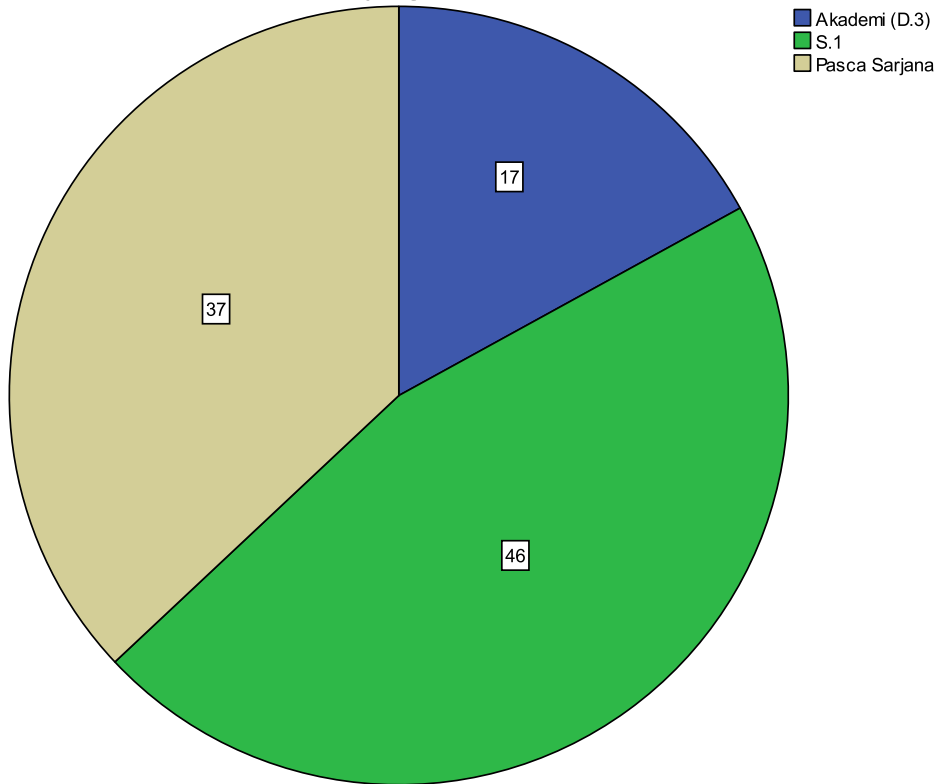
Pie Chart

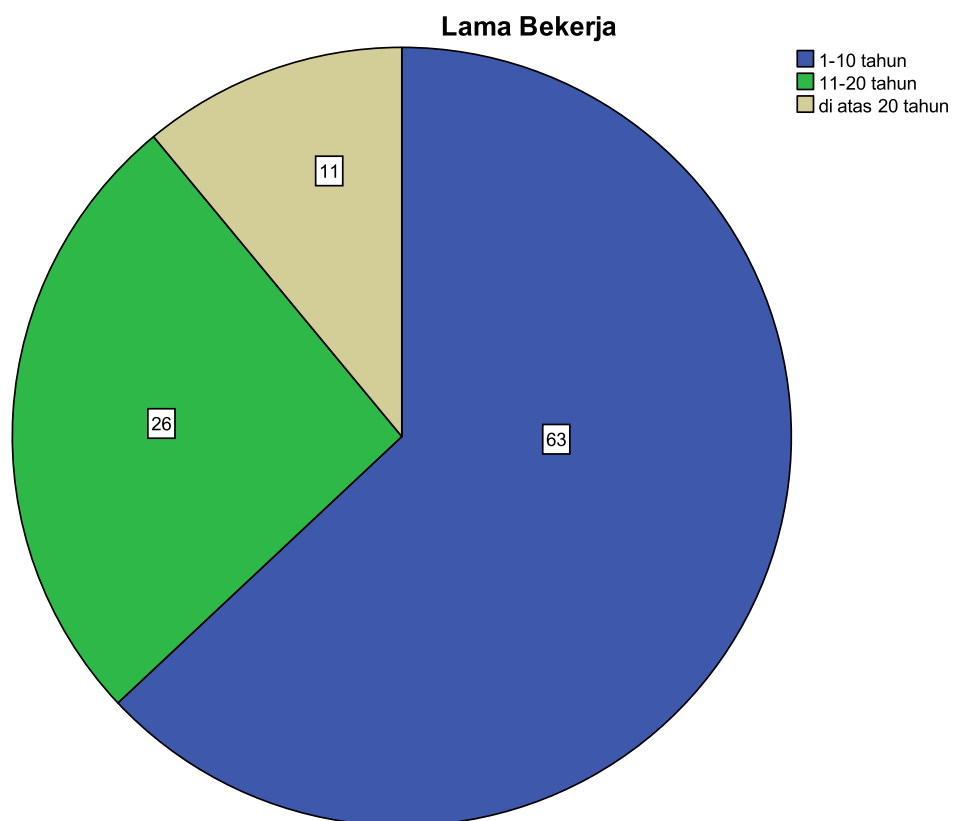


Usia Responden



Jenjang Pendidikan Responden





Frequencies

Statistics

		PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Statistics

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7
N	Valid	100	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

PR1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,0	3,0	3,0
	TS	6	6,0	6,0	9,0
	N	38	38,0	38,0	47,0
	S	53	53,0	53,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PR2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,0	3,0	3,0
	TS	6	6,0	6,0	9,0
	N	36	36,0	36,0	45,0
	S	52	52,0	52,0	97,0
	SS	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PR3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2,0	2,0	2,0
	TS	3	3,0	3,0	5,0
	N	36	36,0	36,0	41,0
	S	53	53,0	53,0	94,0
	SS	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PR4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	4	4,0	4,0	5,0
	N	34	34,0	34,0	39,0
	S	56	56,0	56,0	95,0
	SS	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PR5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	4	4,0	4,0	5,0
	N	33	33,0	33,0	38,0
	S	54	54,0	54,0	92,0
	SS	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PR6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,0	3,0	3,0
	N	32	32,0	32,0	35,0
	S	56	56,0	56,0	91,0
	SS	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PR7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,0	3,0	3,0
	N	37	37,0	37,0	40,0
	S	53	53,0	53,0	93,0
	SS	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PS1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	6	6,0	6,0	7,0
	N	40	40,0	40,0	47,0
	S	48	48,0	48,0	95,0
	SS	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PS2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	7	7,0	7,0	8,0
	N	40	40,0	40,0	48,0
	S	48	48,0	48,0	96,0
	SS	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PS3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	9	9,0	9,0	10,0
	N	41	41,0	41,0	51,0
	S	46	46,0	46,0	97,0
	SS	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PS4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	7	7,0	7,0	8,0
	SS	40	40,0	40,0	48,0
	S	50	50,0	50,0	98,0
	SS	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PS5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,0	3,0	3,0
	TS	4	4,0	4,0	7,0
	N	37	37,0	37,0	44,0
	S	51	51,0	51,0	95,0
	SS	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PS6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	5	5,0	5,0	6,0
	N	40	40,0	40,0	46,0
	S	51	51,0	51,0	97,0
	SS	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

PS7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	3,0	3,0	3,0
	TS	5	5,0	5,0	8,0
	N	40	40,0	40,0	48,0
	S	47	47,0	47,0	95,0
	SS	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	3	3,0	3,0	4,0
	N	26	26,0	26,0	30,0
	S	58	58,0	58,0	88,0
	SS	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	N	16	16,0	16,0	17,0
	S	63	63,0	63,0	80,0
	SS	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	23	23,0	23,0	23,0
	S	63	63,0	63,0	86,0
	SS	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

KK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	25	25,0	25,0	25,0
	S	60	60,0	60,0	85,0
	SS	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

KK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	27	27,0	27,0	27,0
	S	49	49,0	49,0	76,0
	SS	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

KK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	24	24,0	24,0	24,0
	S	60	60,0	60,0	84,0
	SS	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

KK7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	25	25,0	25,0	25,0
	S	57	57,0	57,0	82,0
	SS	18	18,0	18,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Correlations

Correlations

		PR1	PR2	PR3	PR4	PR5	PR6	PR7	Proses Rekrutment
PR1	Pearson Correlation	1	,682	,594	,596	,406	,405	,244	,722
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,015	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PR2	Pearson Correlation	,682	1	,684	,729	,450	,256	,324	,763
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,010	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PR3	Pearson Correlation	,594	,684	1	,787	,724	,545	,473	,877
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PR4	Pearson Correlation	,596	,729	,787	1	,666	,549	,651	,904
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PR5	Pearson Correlation	,406	,450	,724	,666	1	,587	,608	,804
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PR6	Pearson Correlation	,405	,256	,545	,549	,587	1	,720	,723
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PR7	Pearson Correlation	,244	,324	,473	,651	,608	,720	1	,714
	Sig. (2-tailed)	,015	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Proses Rekrutment	Pearson Correlation	,722	,763	,877	,904	,804	,723	,714	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	PS6	PS7	Proses Seleksi
PS1	Pearson Correlation	1	.803**	.756**	.816**	.695**	.521**	.572**	.877**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PS2	Pearson Correlation	.803**	1	.686**	.844**	.652**	.551**	.457**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PS3	Pearson Correlation	.756**	.686**	1	.633**	.558**	.446**	.602**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PS4	Pearson Correlation	.816**	.844**	.633**	1	.771**	.679**	.566**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PS5	Pearson Correlation	.695**	.652**	.558**	.771**	1	.812**	.639**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PS6	Pearson Correlation	.521**	.551**	.446**	.679**	.812**	1	.718**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
PS7	Pearson Correlation	.572**	.457**	.602**	.566**	.639**	.718**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Proses Seleksi	Pearson Correlation	.877**	.846**	.798**	.900**	.873**	.803**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations							Kinerja Karyawan
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	
KK1	Pearson Correlation	1	.355**	.543**	.212*	.369**	.264**	.364**	.671**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.034	.000	.008	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
KK2	Pearson Correlation	.355**	1	.504**	.410**	.334**	.382**	.343**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
KK3	Pearson Correlation	.543**	.504**	1	.375**	.366**	.431**	.366**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
KK4	Pearson Correlation	.212*	.410**	.375**	1	.285**	.260**	.278**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.000		.004	.009	.005	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
KK5	Pearson Correlation	.369**	.334**	.366**	.285**	1	.397**	.425**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.004		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
KK6	Pearson Correlation	.264**	.382**	.431**	.260**	.397**	1	.500**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.009	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
KK7	Pearson Correlation	.364**	.343**	.366**	.278**	.425**	.500**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.671**	.694**	.748**	.584**	.683**	.674**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PR1	21,6300	11,973	,612	,892
PR2	21,5800	11,539	,657	,888
PR3	21,4600	11,059	,821	,867
PR4	21,4400	11,158	,862	,863
PR5	21,4000	11,535	,721	,879
PR6	21,3300	12,264	,626	,890
PR7	21,4000	12,364	,616	,891

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PS1	20,8000	13,818	,828	,913
PS2	20,8300	14,021	,786	,918
PS3	20,8900	14,281	,721	,924
PS4	20,8500	13,866	,861	,911
PS5	20,7900	13,521	,818	,914
PS6	20,8000	14,525	,735	,922
PS7	20,8400	14,095	,690	,928

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	23,6500	7,199	,506	,783
KK2	23,4000	7,394	,562	,771
KK3	23,5100	7,283	,641	,758
KK4	23,5200	7,848	,426	,794
KK5	23,4500	7,199	,527	,778
KK6	23,5000	7,485	,539	,775
KK7	23,4900	7,343	,554	,772

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Proses Seleksi, Proses Rekrutment	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,766	,587	,579	2,02583	,587	68,990	2	97	,000

a. Predictors: (Constant), Proses Seleksi, Proses Rekrutment

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.271	2	283.136	68.990	.000 ^a
	Residual	398.089	97	4.104		
	Total	964.360	99			

a. Predictors: (Constant), Proses Seleksi, Proses Rekrutment

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.492	1.327		9.412	.000
	Proses Rekrutment	.247	.079	.313	3.115	.002
	Proses Seleksi	.360	.072	.501	4.984	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan