

## **PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE (FIF) DI KOTA SAMARINDA**

**Rakhmi Azaria Dani**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara  
Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda,  
E-mail: azariaahmi@yahoo.co.id

### ***Abstract***

*The purpose of this study was to examine and determine the effect of the recruitment process simultaneously and partially on employee performance at PT. Federal International Finance (FIF), and to test and find out which variable has the most significant effect on employee performance. Data analysis tools used are validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, F test, T test, and dominant test. The results showed that the method and source of recruitment simultaneously had a significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of sig. Fcount = 0.018 <Alpha 0.05. In the t test results (partial) the recruitment source partially has a significant effect on employee performance. This is evidenced by the value of sig. tcount X2 X2 0.005 > 0.05, where the most influential is the source of recruitment with the results of standardized coefficients beta of 0.465. From the results of the study it was shown that the method and source of recruitment had a significant effect on performance by 15.2%, while the remaining 84.8% was determined by other variables not included in the study. The suggestion from researchers for PT Federal International Finance (FIF) in Samarinda City is expected to further improve employee recruitment standards and processes in the recruitment of company employees to provide quality human resources.*

**Keywords:** *Recruitment, Performance*

### **Pendahuluan**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia

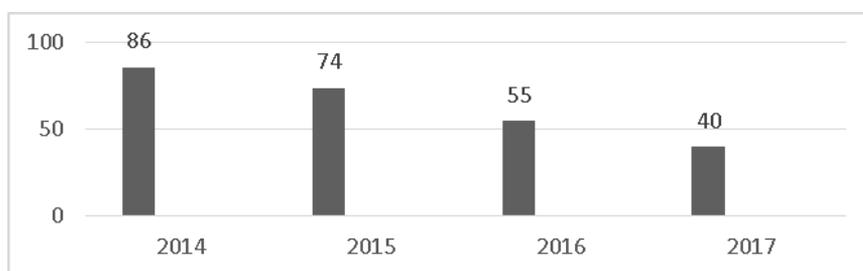
adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia dalam organisasi publik maupun bisnis, adalah aset yang utama, di samping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya tersebut sumber daya manusianya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah jika tidak diikuti dengan kompetensi sumber daya manusia akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan di manfaatkan dengan baik.

Pada penelitian ini peneliti melakukan penelitian pada PT Federal International Finance merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia dengan mempunyai puluhan cabang yang tersebar di seluruh provinsi dan kota besar di Indonesia, termasuk di Samarinda tepatnya di Jalan Urip Sumoharjo Samarinda. Perusahaan yang sering disebut atau di singkat dengan nama FIF ini tentunya sudah tidak asing lagi masyarakat umum. PT. Federal International Finance yang pada saat ini menggunakan *brand* FIFGROUP merupakan anak perusahaan dari PT Astra International Tbk. Mengawali usaha di bidang pembiayaan konsumen, sewa guna usaha, dan anjak piutang, pada tahun 1996 FIF memutuskan memusatkan kegiatan usahanya pada pembiayaan sepeda motor Honda baru maupun bekas dan juga jasa pembiayaan multiproduk, mulai dari elektronik, perabot rumah tangga dan lain sebagainya.

Sistem rekrutmen pada PT Federal International Finance tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Federal International Finance juga mencari tenaga kerja *outsourcing*. Rekrutmen yang dilakukan oleh PT Federal International Finance yaitu dimulai dengan perusahaan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia, setelah menganalisis perusahaan membutuhkan berapa orang untuk ditempatkan di masing-masing jabatan. Setelah dianalisis, perusahaan membuat syarat-syarat apa saja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan atau pekerjaan tersebut. Setelah perusahaan mendeskripsikan syarat-syarat apa saja yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan atau pekerjaan tersebut, perusahaan mulai mempublikasikan dengan cara pemasangan iklan di media massa. Setelah mempublikasikannya PT. Federal International Finance menunggu lamaran yang masuk ke perusahaan, lalu para pelamar yang memenuhi persyaratan dipanggil oleh perusahaan untuk melakukan tahap selanjutnya yaitu interview dan psikotest.

Berdasarkan gambar 1 di bawah ini, jumlah karyawan selama 4 tahun terakhir cenderung mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan pada PT Federal International Finance pada tahun 2014 berjumlah 86 karyawan, kemudian pada tahun 2015 mengalami penurunan dengan jumlah 74 karyawan, kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan dengan jumlah 55 karyawan, dan pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 40 karyawan. Penurunan ini di sebabkan adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, pegawai

yang pindah ke kantor lain, pegawai yang masa kontraknya habis, dan pegawai yang berhenti. Dengan terjadinya penurunan jumlah karyawan dari tahun ke tahun PT Federal International Finance harus melakukan rekrutmen untuk mencari dan mengisi posisi dan jabatan yang dibutuhkan dalam perusahaan.



**Gambar 1. Jumlah Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) di Kota Samarinda Pada Tahun 2014 - 2017**

sumber: PT Federal International Finance (FIF) Kota Samarinda, 2017

Namun penulis melihat di PT Federal International Finance, PT Federal International Finance melakukan rekrutmen dengan sumber pencarian calon tenaga kerja yang berasal dari luar perusahaan, tetapi perusahaan tidak bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan departemen tenaga kerja. Dan dalam menentukan syarat-syarat untuk mengisi jabatan di perusahaan itu tidak spesifikasi, sehingga terjadi kesalahan dalam mendapatkan calon karyawan yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan yang dibutuhkan dalam perusahaan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT Federal International Finance. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) di Kota Samarinda”**

## **Metode**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS Versi 20, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat yang diberikan perusahaan dan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan untuk memperoleh data yang akurat

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah 40 orang karyawan PT Federal Finance Internasional (FIF) cabang Samarinda. Jenis sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

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

1. 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.
2. Kuesioner adalah merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.
3. Dokumentasi, di mana penulis mendapatkan data berupa dokumen tentang sejarah perusahaan, peraturan-peraturan dan sebagainya.

Teknik Analisis Data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Uji validitas, Uji Reliabilitas
- b) Uji Normalitas
- c) Uji Multikolinearitas
- d) Heteroskedastisitas
- e) Persamaan Regresi
- f) Koefisien Korelasi (R), Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
- g) Uji T (Uji Parsial), Uji F (Uji Serempak)

## Analisis dan Pembahasan

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas**

| Variabel penelitian  | Kode Item Pernyataan | R Hitung | r Tabel | Kesimpulan |
|----------------------|----------------------|----------|---------|------------|
| Metode ( $X_1$ )     | X1.1                 | 0,863    | > 0,30  | Valid      |
|                      | X1.2                 | 0,853    | > 0,30  | Valid      |
| Sumber ( $X_2$ )     | X2.1                 | 0,850    | > 0,30  | Valid      |
|                      | X2.2                 | 0,857    | > 0,30  | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1                 | 0,572    | > 0,30  | Valid      |
|                      | Y1.2                 | 0,814    | > 0,30  | Valid      |
|                      | Y2.1                 | 0,532    | > 0,30  | Valid      |
|                      | Y2.2                 | 0,797    | > 0,30  | Valid      |
|                      | Y3.1                 | 0,686    | > 0,30  | Valid      |
|                      | Y3.2                 | 0,572    | > 0,30  | Valid      |
|                      | Y4.1                 | 0,814    | > 0,30  | Valid      |
|                      | Y4.2                 | 0,532    | > 0,30  | Valid      |
|                      | Y5.1                 | 0,797    | > 0,30  | Valid      |
|                      | Y5.2                 | 0,686    | > 0,30  | Valid      |

sumber data: *Output SPSS versi 20, 2018*

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil sig penelitian dari setiap item pernyataan memiliki nilai sig > 0,30 oleh sebab itu maka semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan *valid* dan layak untuk dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

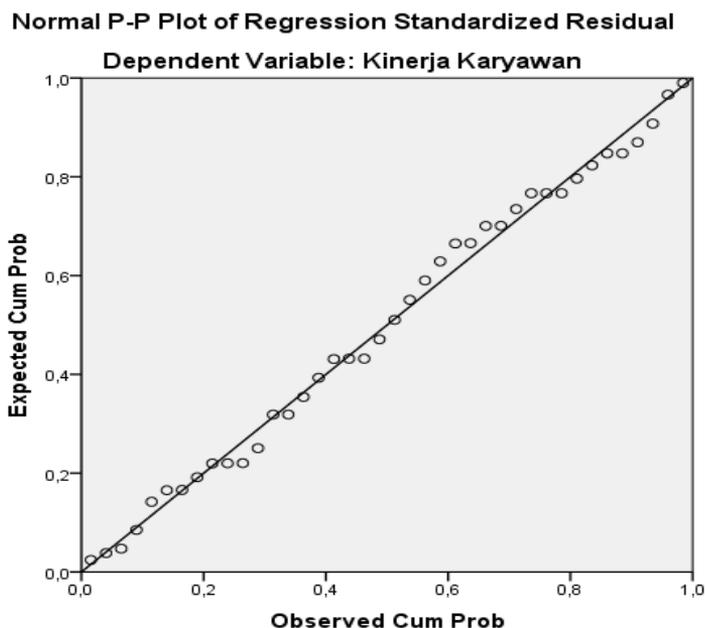
**Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas**

| Variabel penelitian             | Kode Item Pernyataan | Cronbach's Alpha | Batas Reliable | Kesimpulan |
|---------------------------------|----------------------|------------------|----------------|------------|
| <i>Metode</i> ( $X_1$ )         | X1.1                 | 0,916            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | X1.2                 | 0,919            | > 0,60         | Reliabel   |
| <i>Sumber</i> ( $X_2$ )         | X2.1                 | 0,916            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | X2.2                 | 0,914            | > 0,60         | Reliabel   |
| <i>Kinerja Karyawan</i> ( $Y$ ) | Y1.1                 | 0,876            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | Y1.2                 | 0,868            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | Y2.1                 | 0,844            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | Y2.2                 | 0,849            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | Y3.1                 | 0,868            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | Y3.2                 | 0,842            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | Y4.1                 | 0,865            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | Y4.2                 | 0,844            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | Y5.1                 | 0,853            | > 0,60         | Reliabel   |
|                                 | Y5.2                 | 0,835            | > 0,60         | Reliabel   |

sumber data: *Output SPSS* versi 20, 2018

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan dari hasil semua variabel baik variabel independen maupun dependen mempunyai koefisien *Cronbach's alpha* yang cukup besar yaitu > 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Dari gambar 2 di bawah ini menunjukkan pola grafik yang normal, terlihat dari titik distribusi data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Artinya data berdistribusi dan asumsi kenormalan terpenuhi.



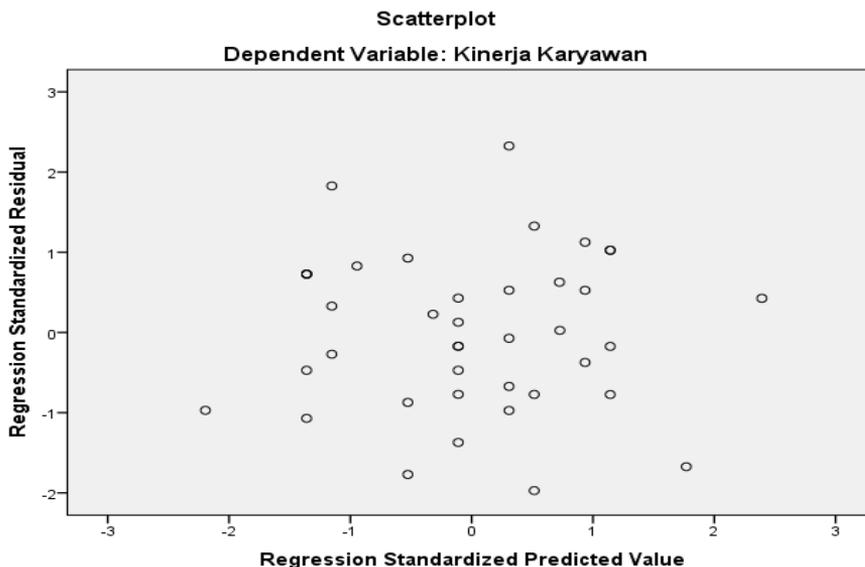
**Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
 sumber: data olahan SPSS, 2018

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T    | Sig.  | Collinearity Statistics |      |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       | Tolerance               | VIF  |       |
| 1     | (Constant)                  | 2,690      | ,653                      |      | 4,119 | ,000                    |      |       |
|       | Metode                      | ,067       | ,107                      | ,098 | ,623  | ,537                    | ,888 | 1,127 |
|       | Sumber                      | ,267       | ,090                      | ,465 | 2,971 | ,005                    | ,888 | 1,127 |

a. Dependent Variable: Kinerja  
 sumber data: Output SPSS versi 20, 2018

Berdasarkan tabel 3 di atas bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari >10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari <0,1. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolonieritas.



**Gambar 3. Scatterplot Kinerja Karyawan**

sumber: data olahan SPSS, 2018

Melihat gambar *scatterplot* antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) pada gambar diketahui tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan bawah angka nol pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak untuk dipakai karena telah memenuhi uji heteroskedastisitas.

Analisis grafik *Scatterplot* memiliki kelemahan yang cukup signifikan karena jumlah pengamatan mempengaruhi hasil *plotting* semakin sedikit jumlah pengamatan semakin sulit menginterpretasikan hasil grafik *scatterplot*. Oleh karena itu pengujian heteroskedastisitas ditambah dengan menggunakan uji glejser sebagai uji statistik untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas.

Uji glejser dilakukan dengan meregresikan nilai mutlak (*Absolute*) residual dengan variabel bebasnya. Jika hasilnya tidak signifikan, berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji glejser dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan tabel 4 di bawah ini menunjukkan dari hasil semua variabel baik variabel independ.

1) Variabel Metode

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan variabel metode ( $X_1$ ) sebesar  $0,462 > 0,05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Variabel Sumber

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikan variabel sumber ( $X_2$ ) sebesar  $0,955 > 0,05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan glejser Coefficients<sup>a</sup>**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | ,465                        | ,368       |                           | 1,266 | ,213 |
| 1 Metode   | -,045                       | ,060       | -,129                     | -,743 | ,462 |
| Sumber     | -,003                       | ,051       | -,010                     | -,057 | ,955 |

a. Dependent Variable: RES2

sumber data: *Output* SPSS versi 20, 2018

**Tabel 5. Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 2,690                       | ,653       |                           | 4,119 | ,000 |
| 1 Metode   | ,067                        | ,107       | ,098                      | ,623  | ,537 |
| Sumber     | ,267                        | ,090       | ,465                      | 2,971 | ,005 |

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber data: *Output* SPSS versi 20, 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kolom kedua (*Unstandardized Coefficient*) bagian B pada baris pertama diperoleh model regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,690 - 0,067 (\text{Metode } X_1) + 0,267 (\text{Sumber } X_2)$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,690 menunjukkan bahwa jika variabel bebas (X) Metode ( $X_1$ ), dan Sumber ( $X_2$ ) bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan tidak akan mengalami perubahan (konstan) sebesar 2,690
- 2)  $b_1$  (nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0,067 menunjukkan bahwa variabel metode mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang berarti tidak terjadi hubungan searah antar variabel X dan Y yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel metode akan berpengaruh negatif sebesar 0,067 terhadap kinerja karyawan.
- 3)  $b_2$  (nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0,267 menunjukkan bahwa variabel sumber mempunyai pengaruh positif terhadap keputusan pasien, yang

berarti terjadi hubungan searah antar variabel X dan Y, bila setiap kenaikan satu satuan variabel sumber akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,267 dengan menggunakan variabel yang lain konstan.

**Tabel 6. Interval Kolerasi**

| No | Interval Korelasi | Tingkat Hubungan |
|----|-------------------|------------------|
| 1. | 0,000 - 0,199     | Sangat Rendah    |
| 2. | 0,200 - 0,399     | Rendah           |
| 3. | 0,400 - 0,599     | Sedang           |
| 4. | 0,600 - 0,799     | Kuat             |
| 5. | 0,800 - 1,000     | Sangat Kuat      |

sumber: Sugiyono (2009:184)

Adapun hasil pengolahan uji koefisien korelasi (R) menggunakan program SPSS versi 20, seperti pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,442 <sup>a</sup> | ,195     | ,152              | ,334                       |

a. Predictors: (Constant), Sumber, Metode  
sumber data: *Output* SPSS versi 20, 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,442 yang berarti tingkat hubungan antara variabel independen yang terdiri dari *metode* dan *sumber* rekrutmen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) memiliki hubungan yang sedang.

*Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Y (*dependen*). Dalam output SPSS R<sup>2</sup> terletak pada tabel model *summary*<sup>b</sup> dan tertulis *R square*. Tetapi dalam penelitian ini digunakan nilai Adjusted R<sup>2</sup> pada saat mengevaluasi model regresi yang terbaik karena Adjusted R<sup>2</sup> dapat naik turun apabila satu variabel X (*independen*) ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2009).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,152 atau 15,2%. Hal ini menunjukkan bahwa metode dan sumber berpengaruh sebesar 15,2% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8 di bawah ini, diperoleh hasil bahwa nilai Sig. F-hitung = 0,018 < Alpha 0,05 maka H0 ditolak, H1 diterima. Jadi

model linier antara sub-variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel  $Y$  berpengaruh signifikan.

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | ,999           | 2  | ,500        | 4,493 | ,018 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 4,116          | 37 | ,111        |       |                   |
|                    | Total      | 5,115          | 39 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sumber, Metode

sumber data: *Output SPSS* versi 20, 2018

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (T)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant) | 2,690                       | ,653       |                           | 4,119 | ,000 |                         |       |
|                           | Metode     | ,067                        | ,107       | ,098                      | ,623  | ,537 | ,888                    | 1,127 |
|                           | Sumber     | ,267                        | ,090       | ,465                      | 2,971 | ,005 | ,888                    | 1,127 |

a. Dependent Variable: Kinerja

sumber data: *Output SPSS* versi 20, 2018

1) Metode

Nilai Sig. t-hitung  $X_1$  0,537 > Alpha 0,05 berarti variabel metode ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

2) Sumber

Nilai Sig. t-hitung  $X_2$  0,005 < Alpha 0,05 berarti variabel sumber ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 10. Hasil Uji Variabel Dominan**

| Model      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant) | 2,690                       | ,653       |                           | 4,119 | ,000 |
| 1 METODE   | ,067                        | ,107       | ,098                      | ,623  | ,537 |
| SUMBER     | ,267                        | ,090       | ,465                      | 2,971 | ,005 |

a. Dependent Variable: Kinerja  
sumber: data olahan spss 20

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa nilai *standardized coefficients beta* terbesar adalah variabel sumber ( $X_2$ ) sebesar 0,465. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel sumber terbukti paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

## Pembahasan

### ***Pengaruh Metode dan Sumber Rekrutmen Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF).***

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel metode ( $X_1$ ) dan sumber ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F yang menghasilkan Fhitung sebesar 0,018 sedangkan Ftabel dengan taraf signifikansi yaitu 0,05 maka Fhitung > Ftabel ( $0,018 > 0,05$ ), perbandingan tersebut mengartikan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya, variabel metode ( $X_1$ ) dan sumber ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) di Kota Samarinda. Proses rekrutmen berpengaruh karena proses rekrutmen mampu menarik pelamar dan mendapatkan sejumlah karyawan dari berbagai sumber dan metode sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011:67) Proses Rekrutmen terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk perusahaan karna sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya (Chairul, 2014 Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi

Barat), yang menyatakan bahwa secara simultan variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian PT. Federal International Finance sudah menjalankan proses rekrutmen yang terdiri dari metode dan sumber rekrutmen dengan baik.

#### *Pengaruh Variabel Metode Terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel metode secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF). Penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Parry dan Tyson (2008) dalam Suwatno dan Priansa (2011: 84) bahwa metode perekrutan lebih cocok untuk pengetahuan pekerja dan manajemen menengah dan minimnya biaya yang dikeluarkan untuk metode rekrutmen.

Menurut hasil wawancara dan fakta dilapangan metode rekrutmen terbuka dan tertutup tidak menjadi fokus utama di dalam proses rekrutmen karena hanya untuk jabatan atau posisi tertentu dan orang tertentu, metode rekrutmen hanya di informasikan kepada karyawan tertentu sehingga lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan perusahaan sedikit mengalami kesulitan. Perusahaan cenderung fokus kepada proses rekrutmen melalui sumber rekrutmen eksternal dan internal

#### *Pengaruh Variabel Sumber Terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sumber secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance (FIF). Penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai (2009:155) 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. Sumber rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan 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.

Menurut hasil wawancara dan fakta dilapangan rekrutmen adalah kegiatan untuk mendapatkan sejumlah calon karyawan atau tenaga kerja dari berbagai sumber eksternal maupun internal dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Walaupun sumber rekrutmen membutuhkan waktu untuk penyesuaian diri tetapi mampu mengurangi persoalan antar karyawan yang ada di dalam perusahaan.

#### *Variabel yang Paling Berpengaruh*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa sumber lebih dominan dibandingkan dengan metode ini bisa dilihat di uji ( T ) yaitu sebesar 0,465 dibandingkan dengan kualitas produk yaitu sebesar 0,098. Dalam hal ini karyawan yang direkrut melalui sumber rekrutmen internal dan eksternal perusahaan lebih menghasilkan produktifitas dan kinerja yang tinggi

dengan melihat meningkatnya pelayanan pembiayaan PT Federal International Finance (FIF).

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara metode rekrutmen dan sumber rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama pada PT Federal International Finance (FIF). Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban dari responden hampir setiap pernyataan menyatakan setuju.
2. Hasil penelitian menunjukkan metode rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan sumber rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF).
3. Di antara metode rekrutmen dan sumber rekrutmen yang diteliti, yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance adalah variabel sumber rekrutmen. Hal tersebut dikarenakan memang sumber rekrutmen merupakan proses rekrutmen yang sering digunakan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyimpulkan beberapa saran kepada perusahaan. Adapun beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut: Penulis menyarankan untuk perusahaan agar melakukan proses rekrutmen sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memberikan spesifikasi yang jelas terhadap calon pelamar. Penulis juga menyarankan untuk perusahaan agar bekerjasama dengan Lembaga Pendidikan atau Departemen Tenaga Kerja lainnya, sehingga mendapatkan banyak lamaran dan kesempatan memperoleh karyawan yang berkualitas menjadi lebih besar.

### **Daftar Pustaka**

- Bangun, Wilson. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Basuki dan Prawoto. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Cetakan Pertama, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2008 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kriyantono, Rachmat. 2010 *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Kencana, Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke Sepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Rachmawaty, Ike Kusdiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ANDI OFFSET, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sinambela, Poltak, Lijan Prof Dr. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Subekhi dan Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Cetakan Pertama, Prestasi Pustakaraya, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Cetakan Pertama, Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Suwatno dan Priansa, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Oryza, Yogyakarta.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi Keempat, Raja Grafindo Persada. Jakarta.