

PENGARUH SELEKSI PEGAWAI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PRICOL SURYA INDONESIA

Chintya Prima Prihandini¹, Erliany Syaodih²

¹Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung,
email: chintya.hr@gmail.com

²Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung,
email: erliany.syaodih15@gmail.com

ABSTRACT

The population used in this study were employees of PT. Pricol Surya Indonesia-Karawang as many as 150 employees. The sample in this study were 110 respondents. The type of data in this study is Likert. The method of collecting data through a questionnaire. The research method used is a quantitative method. The results of the study to prove the influence of the organization on employee performance based on the results of the value test obtained by the calculated value of 4.504 and the effect of compensation on employee performance based on the test results obtained from this value of 9.076 with a significance value of 0.000, it can be ignored that employee selection and compensation have a significant effect. Against Employee Performance. Meanwhile, the influence of organization and compensation on employee performance based on the results of the f test obtained the calculated F value of 121,328 and the significance probability value of 0,000 and the α level of 5%. This shows that the results of the F test significance 0.000 smaller give a significance value of 0.05. This means that Employee Selection (X1) and Compensation (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Selection, Compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Apabila sumber daya manusia memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda pun akan

berjalan kencang yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja sehingga berdampak pada pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang diinginkan, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Dimana kelangsungan bisnis mutlak tergantung dari asset utama perusahaan, yaitu pegawai, maka perlunya dicarikan strategi terbaik dalam upaya meningkatkan kualitas sumber

daya manusia, sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Konsep kinerja merupakan pencapaian hasil atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai dapat menjadi cerminan dari kinerja perusahaan, jika kinerja pegawainya tinggi maka kinerja perusahaanpun tinggi sehingga dapat bertahan di era globalisasi yang sangat kompetitif. Menurut Razak et.al (2018:69) kinerja berasal dari kata job performance atau aktual kinerja yang berarti kinerja kerja atau aktual prestasi yang diraih oleh seseorang. Definisi kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk itu program-program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Peranan kompensasi, seperti pengupahan atau balas jasa, sering mendapatkan perhatian serius bagi pihak manajemen dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak ataupun memberikan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan perusahaan. Sebab jika hal ini tidak mendapat perhatian dari perusahaan, bisa saja kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan bahkan mengalami penurunan kinerja.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah menyeleksi pegawai yang kompeten atau seleksi. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka ada beberapa proses yang dilakukan perusahaan, salah satu cara untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui seleksi pegawai yang diterapkan setiap

organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Tujuan dari seleksi yaitu untuk mendapatkan pegawai yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal. Tahap penyeleksian merupakan proses penting dalam memilih tenaga kerja pada suatu perusahaan. Apabila calon tenaga kerja tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka akan menimbulkan masalah dikemudian hari.

Untuk itu program-program kompensasi penting bagi perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Peranan kompensasi, seperti pengupahan atau balas jasa, sering mendapatkan perhatian serius bagi pihak manajemen dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak ataupun memberikan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan perusahaan. Sebab jika hal ini tidak mendapat perhatian dari perusahaan, bisa saja kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan bahkan mengalami penurunan kinerja.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah menyeleksi pegawai yang kompeten atau seleksi. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka ada beberapa proses yang dilakukan perusahaan, salah satu cara untuk mencari sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui seleksi pegawai yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Tujuan dari seleksi yaitu untuk mendapatkan pegawai yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dan dapat melakukan pekerjaannya dengan optimal. Tahap penyeleksian merupakan proses penting dalam memilih tenaga kerja pada suatu perusahaan. Apabila calon tenaga kerja

tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka akan menimbulkan masalah dikemudian hari.

Tujuan diadakannya penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengukur pengaruh seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Pricol Surya Indonesia.
2. Untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pricol Surya Indonesia.
3. Untuk mengukur pengaruh seleksi pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pricol Surya Indonesia.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2009) pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Sudarmanto (2009:6) menyatakan bahwa konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktifitas. Pada awalnya orang sering kali menggunakan istilah produktifitas untuk menyatakan kemam puan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu.

Menurut Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Sedangkan menurut Dessler (2011:311) kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja

ditetapkan, dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

Dharma (dalam Potale, dkk, 2016:456) menyatakan, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas pegawai atau organisasi. Sedangkan Bastian (dalam Poernomo dan Hartono, 2019:93) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Seleksi Pegawai

Menurut Jackson et.al., (2010:294) seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar. Sedangkan menurut Kasmir (dalam Rahmawati dan Shalahudding, 2017:100) adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Seleksi karyawan adalah proses pemilihan orang yang sesuai untuk suatu jabatan atau pekerjaan dari sejumlah pelamar (Hadi dan Hanurawan, 2017:29).

Menurut Bangun (dalam Indahingwati dan Nugroho, 2020:94) seleksi karyawan adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kegiatan seleksi dilakukan untuk mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh karyawan yang terbaik. Tanpa karyawan berkualitas, sulit perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang

langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2010:118). Werther dan Davis (dalam Wibowo, 2012) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Sedangkan menurut Marwansyah (dalam Nugraha dan Tjahajawati, 2017:26) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial.

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh seleksi pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Pricol Surya Indonesia secara parsial.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pricol Surya Indonesia secara parsial.
3. Terdapat pengaruh seleksi pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pricol Surya Indonesia secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2010:13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi. Penelitian korelasi adalah

penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan, atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada (Arikunto, 2010:4). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seleksi pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pricol Surya Indonesia.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010:173). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah 150 Pegawai Perusahaan.

Teknik Penarikan Sampel

Jenis metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah metode proporsional random sampling, yaitu sampel yang dihitung berdasarkan perbandingan dengan pengambilan sampel secara acak. Metode ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Arikunto, 2006). Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sample. Teknik ini merupakan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah melainkan didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 2010:183). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dalam penelitian digunakan rumus Slovin (Umar, 2004:108) sebagai berikut:

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

Di mana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi
 e = error (5%)

Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan menggunakan Grafik Plot antara nilai jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 110 prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Instrument Penelitian

Pengukuran variabel terikat dalam kuisisioner adalah menggunakan skala Likert dengan skala penilaian setiap jawaban diberi skor dengan berdasarkan pada skala likert dengan angka atau bobot yaitu 1 sampai dengan 5, Adapun alternatif pilihan jawaban yang disediakan masing-masing mempunyai kriteria sebagai berikut:

- a. Skala 5 = Sangat Setuju (SS)
- b. Skala 4 = Setuju (S)
- c. Skala 3 = Ragu - Ragu (R)
- d. Skala 2 = Tidak Setuju (TS)
- e. Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Tehnik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas (Sugiyono, 2010:199).

Pengujian Analisis Deskriptif dan Analisa Data

dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji multikolinearitas dengan tolerance dan $VIF < 10$ uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot,

uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Pengujian Validitas dan Realibilitas

Cara ini dapat dilakukan dengan program SPSS dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.70 .

Tehnik Analisa dan data dan Pengujian Hipotesis.

Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas, validitas, dan uji asumsi klasik (multikolinearitas, heterokedastisitas, dan normalitas). Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F .

PEMBAHASAN

Pengaruh Seleksi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pricol Surya Indonesia

Berdasarkan hasil olahan data diperoleh nilai t hitung sebesar 4,504 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Seleksi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruh Seleksi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Seleksi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pricol Surya Indonesia

Berdasarkan hasil olahan data diperoleh nilai t hitung sebesar 9,706 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Metode Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, diterima.

Pengaruh Seleksi Pegawai dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pricol Surya Indonesia

Dari hasil pengujian regresi menunjukkan pengujian simultan diperoleh dari hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung sebesar 121,328 dan nilai probabilitas signifikansi tersebut sebesar 0,000 dan tingkat α sebesar 5 %, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil daripada nilai signifikansi 0,05. Artinya bahwa Seleksi Pegawai (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa metode Seleksi Pegawai dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dapat **diterima**.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 4,504 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Seleksi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 9,706 dan nilai

signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 121,328 dan nilai probabilitas signifikansi tersebut sebesar 0,000 dan tingkat α sebesar 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil daripada nilai signifikansi 0,05. Artinya bahwa Seleksi Pegawai (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Dari uraian diatas terlihat pengaruh Kompensasi dan Seleksi pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun secara Bersama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini dibuktikan oleh pernyataan jawaban responden yang masih belum optimal. Jawaban responden yang belum optimal dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurang tepat atau kurang mengarah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner kepada ketiga variabel yang diteliti, sedikitnya waktu yang disediakan oleh responden dalam memberikan pernyataan, serta masih banyaknya faktor lain selain Kompensasi dan Seleksi pegawai yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi. Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Sidoarjo: Zifatama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Surabaya: PT Scopindo Media Pustaka.
- Jackson, S. E., Randall S.S., & Werner, S. (2010). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2009). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S.S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi.
- Potale, B.R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 04.
- Poernomo, H., & Hartono. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. Journal of Management and Accounting. Vol. 2 No. 1.
- Rahmawati, S., & Shalahuddin. (2017). Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. Jurnal Administrasi Kantor. Vol. 5, No. 1.
- Razak, A., Sarpan., & Ramlan. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing. Vol 8 Issue 6.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

BIODATA PENULIS

Chintya Prima Prihandini
Mahasiswa Pascasarjana Magister
Manajemen Universitas Adhirajasa
Reswara Sanjaya

Erliany Syaodih
Dosen Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya