

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
MOTTO .....	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	v
LEMBAR PERSETUJUAN PENGESAHAN .....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I     PENDAHULUAN.....	1
1.1   Latar Belakang.....	1
1.2   Identifikasi Masalah .....	5
1.3   Perumusan Masalah .....	5
1.4   Tujuan Penelitian .....	6
1.5   Manfaat Penelitian .....	6
BAB II    LANDASAN TEORI .....	7
2.1   Pengertian Manajemen .....	7
2.2   Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.3   Pengertian Seleksi.....	11
2.4   pengertian Kinerja Karyawan .....	20
2.5   Hubungan Antar Variabel Seleksi Dengan Kinerja Karyawan .....	25
2.6   Penelitian Terdahulu .....	26
2.7   Kerangka Berpikir .....	28
2.8   Hipotesis .....	28
BAB III   METODOLOGI PENELITIAN.....	29
3.1   Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.2   Jenis dan Metode Penelitian .....	29
3.2.1   Jenis Penelitian .....	29
3.2.2   Metode Penelitian .....	29
3.3   Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	30
3.3.1   Jenis Data .....	30
3.3.2   Metode Pengumpulan Data .....	30
3.4   Populasi dan Sampel.....	31
3.5   Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	31
3.5.1   Variabel Seleksi Penerimaan Karyawan (X) .....	32

3.5.2	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	34
3.5.3	Skala Pengukuran.....	35
3.6	Analisis Data.....	36
3.6.1	Analisis Deskriptif Statistik.....	37
3.6.2	Analisis Statistik Total Skor .....	37
3.6.3	Analisis Korelasi.....	37
3.6.4	Regresi Linier Sederhana.....	38
3.6.5	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas.....	39
3.6.6	Pengujian Hipotesis .....	45
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1	Sejarah Perusahaan .....	46
4.2	Visi Dan Misi .....	48
4.3	Sumber Daya Perusahaan .....	48
4.4	Uraian Tugas .....	49
4.5	Hasil Analisis .....	52
4.5.1	Deskripsi Responden .....	52
4.5.2	Hasil Analisis Deskriptif Statistik .....	55
4.5.3	Deskripsi Variabel Seleksi Penerimaan (X) .....	56
4.5.4	Deskripsi Kinerja Karyawan (Y).....	57
4.5.5	Total Skor Seleksi dan kinerja karyawan .....	57
4.5.6	Hasil Regresi dan Korelasi .....	60
4.5.7	Analisis Grafik .....	62
4.5.8	Uji t .....	64
4.6	Pembahasan Pengaruh Seleksi Penerimaan Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>69</b>
5.1	Kesimpulan Penelitian .....	69
5.2	Saran.....	70
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
	<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
1	Mapping Penelitian sebelumnya .....	22
2	Kisi-kisi Instrumen Seleksi Penerimaan Karyawan (X) .....	29
3	Kisi-kisi Instrumen Kinerja (Y).....	31
4	Pedoman untuk Memberikan interpretasi Koefisien Korelasi..	37
5	Uji Validitas Variabel Seleksi Penerimaan (X).....	37
6	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	38
7	Reliabilitas Variabel Penelitian .....	40
8	Jumlah Karyawan berdasarkan Pendidikan .....	47
9	Jumlah Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
10	Jumlah Karyawan berdasarkan pendidikan .....	51
11	Jumlah Karyawan berdasarkan usia.....	52
12	Jumlah Karyawan berdasarkan Masa Kerja.....	53
13	Deskripsi Variabel Penelitian Seleksi Penerimaan (X) Dan Kinerja Karyawan(Y).....	54
14	Hasil Regresi dan Korelasi.....	59
15	Summary Output Anova .....	71

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
1	Proses Manajemen .....	24
2	Alur Berpikir .....	24
3	Gedung PT. Sinar Galesong Prima Manado .....	45
4	Total Skor Seleksi Penerimaan Karyawan (X) .....	56
5	Total Skor Kinerja karyawan (Y) .....	57
6	Grafik Histogram Residual Plot Kinerja .....	60
7	Grafik Residual plot kinerja .....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Teks</b>	<b>Halaman</b>
1.	Kuesioner Penelitian .....	70
2.	Skor Jawaban Seleksi Penerimaan X dari 32 Responden .....	72
3.	Skor Jawaban Kinerja Karyawan Y dari 32 Responden .....	73
4.	Total Skor Jawaban .....	74
5.	Deskriptif Statistik .....	75
6.	Hasil Regresi & Korelasi .....	76
7.	Validitas Variabel Seleksi Penerimaan Karyawan (X) .....	77
8.	Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	78
9.	Tabel Nilai t .....	79
10.	Tabel Statistik r Product Moment .....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Diera perdagangan bebas semua organisasi di tuntut meningkatkan sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan yang terjadi. Dalam hal ini Indonesia merupakan salah satu Negara berkembang harus siap untuk menghadapi era globalisasi menjadi sebuah kesempatan bukan ancaman. Perusahaan-perusahaan di Indonesia harus mempersiapkan diri untuk menghadapinya. Persaingan disegala bidang usaha semakin ketat, membuat organisasi suatu perusahaan meningkatkan kemampuannya serta keunggulannya. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mampu bersaing adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusianya, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Teknologi yang canggih tidak akan bisa diberdayakan apabila tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah seleksi karyawan. Seleksi adalah proses kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga

kerja yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Alex Nitisemito (2001), “Seleksi adalah kegiatan suatu perusahaan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dalam jumlah yang cepat pula dari calon-calon yang dapat ditariknya”. Syarat atau instrument seleksi penerimaan karyawan yaitu keahlian, pengalaman, umur, pendidikan, temperament, karakter.

Kinerja seorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Bernardin & Russell (2008), menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan untuk itu kinerja karyawan perlu mendapat perhatian dari pimpinan. Menurut Riva’I (2005), mengatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kempuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki drajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Simamora (2004), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan kualitas kerjanya yaitu penyelesaian pekerjaan meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan, ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan, dan apa yang diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan. Intrument dari kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi kerja.

PT. Sinar Galesong Prima kantor Pusat Manado merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang otomotif sangat memerlukan penanganan khusus.

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor utama perusahaan untuk keunggulan bersaing, sehingga menjadi faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan. Hal tersebut perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan di lapangan pada PT. Sinar Galesong Prima kantor Pusat Manado. Ada beberapa masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan terkait Proses seleksi penerimaan karyawannya dimana perusahaan belum melakukan seleksi dengan baik. Ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga pekerjaan yang dilakukan sering tidak tepat dan tidak sesuai dengan yang di perintahkan, seperti contoh dalam perusahaan ada karyawan yang mempunyai latar belakang yang tidak sesuai dengan tempat yang di tempatkan sehingga mengakibatkan pekerjaan yang seharusnya selesai secepatnya terhambat karena karyawan tersebut masih belum berkompoten dengan bidang yang ditempatkan. Ada karyawan yang diterima hanya untuk melengkapi tempat yang kosong sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan lainnya karyawan yang hanya diterima untuk melengkapi kekosongan karyawan yang ada dan karyawan tersebut tidak mempunyai *skill* sehingga memperhambat kinerja dari karyawan yang lainnya, cepat percaya pada apa yang dikatakan pelamar tanpa mengetahui karakter yang sebenarnya, ada karyawan yang terlalu mudah sehingga masih terdapat sifat kekanak-kanakan dan cepat tersinggung yang mengakibatkan perselisihan antara karyawan, perusahaan tersebut menerima karyawan yang masi terlalu mudah sehingga sifat karyawan tersebut masih terbawa dengan situasi kekanak-kanakan dan hanya membuat



pekerjaan terhambat, karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, seperti contoh karyawan yang masih harus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan tetapi dia sibuk dengan pekerjaan orang lain, ada juga karyawan yang masih tidak memiliki etika terhadap atasan dengan tidak memberikan hormat tetapi hanya cuek setiap kali bertemu dengan atasan. Masalah-masalah diatas tersebut akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan memakan waktu lama dalam penyelesaian kerja, karyawan yang terlalu santai akibatnya penyelesaian tugasnya tidak tepat waktu dan hal tersebut akan berdampak pada kepuasan pelanggan, sifat yang terlalu percaya pada akhirnya membahayakan dan merugikan perusahaan.

Proses seleksi pada PT. Sinar Galesong Prima Kantor Pusat Manado tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan juga menggunakan tenaga kerja *outsourcing*. Kegagalan dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan berdampak pada hasil kerja, pelayanan yang kurang berkualitas dan tepat waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan, sehingga sangat diharapkan dengan adanya seleksi penerimaan karyawan yang baik efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dengan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***“Pengaruh Seleksi Penerimaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima (Main Dealer Suzuki Roda Empat) Manado”***.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah berdasarkan hasil penelitian di lapangan peneliti menemukan fakta-fakta empiris di PT. Sinar Galesong Prima Kantor Pusat Manado sebagai berikut :

1. Masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
2. Karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang yang ada sehingga memperlambat pekerjaan.
3. Karyawan masih kurang memperharikan terhadap detail dari pekerjaan yang diberikan.
4. Masih ada karyawan yang tidak memiliki etika terhadap atasan.
5. Masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kualitas kerja yang diharapkan.
6. Karyawan yang memiliki umur yang masih terlalu muda, sehingga masih terbawa sifat kekanak-kanakan.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut : “Apakah Seleksi Penerimaan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Kantor Pusat Manado ?”

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Seleksi Penerimaan Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Kantor Pusat Manado.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Prima Kantor Pusat Manado.
3. Untuk mengetahui apakah Seleksi Penerimaan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Kantor Pusat Manado.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat antara lain

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan manfaat dan pertimbangan kepada pimpinan perusahaan dalam pengelolaan dan pengembangan karyawan, agar supaya dimasa yang akan datang perusahaan lebih memperhatikan proses seleksi penerimaan karyawan.

2. Bagi Penulis

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman yang lebih tentang manajemen sumber daya manusia dan masalah-masalah yang ada dan serta bagaimana menyelesaikannya.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat memberikan informasi, juga sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya pada jurusan Administrasi Bisnis.