

**Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Satpam  
(Studi Pada Perusahaan *Outside Provider* PT. Bina Area Persada Surabaya)**

**Rindya Rakhma Mentari (105020207111031)**

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*

*Dosen Pembimbing*

**Prof. Dr. Margono SE., SU.**

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada jabatan satpam yang disalurkan oleh *outside provider* PT. Bina Area Persada Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif serta metode penelitian yang dipakai adalah metode penjelasan (*explanatory research*). Sampel yang diambil sebanyak 100 karyawan dari populasi sebanyak 1.112 karyawan dengan menggunakan teknik sampling acak. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini membuktikan tiga hal, yaitu terdapat pengaruh simultan antara rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja satpam, terdapat pengaruh parsial antara rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja satpam dan kompetensi merupakan faktor yang paling utama dalam mempengaruhi kinerja satpam. Hal tersebut berarti bahwa rekrutmen dan kompetensi secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan satpam yang bekerja pada *outside provider* PT. Bina Area Persada Surabaya.

*Kata Kunci* : Rekrutmen, kompetensi, kinerja dan *outsourcing*.

*Abstract: This study aimed to determine the effect of recruitment and employee competence against the performance of employees in positions outside security providers supplied by PT. Bina Area Persada Surabaya. This type of research used in this study is quantitative and research methods used is the method of explanation (explanatory research). Samples taken as many as 100 employees of a population of 1,112 employees by using random sampling techniques. The analytical method used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis. The results of this study prove three things, there is a simultaneous effect between recruitment and competency of the performance security, there is a partial influence the recruitment and competence on the performance of security and competence are the most important factor in influencing the performance of the security. This means that recruitment and competency can significantly improve the performance of employees who work on the security at the outside provider PT. Bina Area Persada Surabaya.*

*Keywords: Recruitment, competency, performance and outsourcing.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Rivai, 2011). Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah seluruh manusia yang berkontribusi untuk perusahaan, seperti pemilik, komisaris, karyawan, dan bahkan pekerja yang tidak termasuk dalam struktur organisasi. Mereka semua merupakan *asset* terpenting dalam perusahaan. Dikatakan demikian, karena sumber daya manusia berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan melalui karya, bakat, kreativitas, dan peran nyata untuk mengelola sumber daya perusahaan yang lainnya.

Saat ini pemberdayaan sumber daya manusia telah mengalami reformasi. Hal tersebut telah dibuktikan dengan hasil penelitian PPM (Riset Manajemen: 2008) terhadap 44 perusahaan dari berbagai industri di Indonesia mengenai penggunaan karyawan *outsourcing*. Hasil penelitian menyebutkan bahwa sebesar 73% dari 44 perusahaan di Indonesia telah menggunakan karyawan *outsourcing*. Sedangkan sisanya sebanyak 27% perusahaan di Indonesia tidak menggunakan karyawan *outsourcing* dalam kegiatan operasionalnya. Data tersebut sekaligus menunjukkan bahwa penggunaan karyawan *outsourcing* di Indonesia telah mengalami perkembangan yang begitu pesat.

Pengertian *outsourcing* itu sendiri jika menurut Maurice F. Greaver II (1999:5) dalam bukunya yang berjudul *Strategic Outsourcing, a Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives* adalah *outsourcing is the act of transferring*

*some of a company's recurring internal activities and decisions rights to outside provider, as set forth in a contract. Outsourcing* (alih daya) dipandang sebagai tindakan mengalihkan beberapa aktivitas perusahaan dan hak pengambilan keputusannya kepada pihak lain (*outside provider*). Tindakan ini juga harus terikat dalam suatu kontrak kerjasama yang berlandaskan hukum negara.

Indonesia merupakan salah satu negara yang memperhatikan tentang sistem *outsourcing*. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2012. Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa kebutuhan karyawan kerja untuk menjalankan produksi dapat dipasok oleh perusahaan penyalur karyawan *outsourcing*. Perusahaan yang dimaksud biasa dikenal dengan sebutan *outside provider*.

Undang-Undang tersebut juga mengatur adanya perusahaan *outside provider* harus berbentuk badan hukum, dan bertanggung jawab atas hak-hak karyawan kerja. Selain itu, dalam undang-undang juga diatur bahwa hanya pekerjaan penunjang saja yang dapat diisi oleh karyawan *outsourcing*. Pekerjaan penunjang yang dimaksud adalah keamanan, *cleaning service*, transportasi, *catering*, dan pekerjaan penunjang pertambangan.

Diantara kelima pekerjaan tersebut, peneliti tertarik dengan posisi keamanan. Petugas keamanan di kantor atau biasa disebut dengan satpam ini merupakan posisi yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Sesuai dengan fungsi satpam yaitu menciptakan dan menjaga keamanan pada tempat ia bekerja beserta lingkungan

sekitarnya, menjadikan posisi ini berperan penting pada perusahaan. Kita dapat dengan mudah melihat karyawan satpam ditempatkan pada pos paling depan di sebuah kantor. Kondisi tersebut menciptakan paradigma bahwa karyawan pertama yang ditemui sebelum memasuki kantor adalah satpam.

Selain untuk menjaga keamanan, satpam juga menjadi pionir perusahaan dalam menyambut tamu atau masyarakat yang ingin memasuki kantor. Kesan pertama yang didapat oleh masyarakat terhadap citra perusahaan bergantung dari sikap satpam kepada mereka. Jika satpam memiliki sikap sopan dan ramah, maka masyarakat akan berasumsi bahwa perusahaan tersebut menyenangkan dan begitu pula sebaliknya. Hal tersebut menyadarkan perusahaan tentang pentingnya memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh satpam.

Berdasarkan fenomena tersebut, salah satu upaya dalam menciptakan citra perusahaan yang baik di masyarakat adalah dengan menjaga serta meningkatkan kinerja satpam. Melalui kinerja yang baik, satpam turut andil dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan.

Kemampuan atau yang sering disebut dengan kompetensi, merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi budaya perusahaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan

atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2009:110). Apabila sebagian besar karyawan memiliki kompetensi yang tinggi, maka perusahaan akan memiliki budaya kualitas kerja yang tinggi pula.

Berkaitan dengan budaya kualitas kerja, menurut Rivai (148:2011) kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmennya. Salah satu tugas departemen sumber daya manusia adalah mengisi jabatan dengan karyawan yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan tersebut. Apabila karyawan dapat menjalankan fungsinya dengan tepat, maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Sudiro, 2011:52). Rekrutmen akan berlanjut pada proses seleksi untuk memilih siapa yang lebih dahulu mendapat penempatan kerja pada umumnya menggunakan sistem *ranking*.

Rekrutmen dengan kata lain berfungsi untuk menentukan "*the right man on the right place*", yaitu sebuah proses dalam mendapatkan

karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat. Proses rekrutmen disetiap perusahaan berbeda-beda, pada umumnya dibedakan berdasarkan kebutuhan jabatan. Mengenai jabatan *outsourcing* pada perusahaan yang menggunakan jasa *outside provider*, pelaksanaan rekrutmen sepenuhnya dilakukan oleh penyedia jasa tersebut.

*Outside provider* memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola karyawan *outsourcing* mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan kepada perusahaan klien hingga pemutusan hubungan kerja karyawan *outsourcing* tersebut. *Outside provider* juga memiliki beberapa keuntungan yang dapat membuat perusahaan klien tertarik untuk menggunakan jasanya daripada mengelola sendiri karyawan *outsourcing*. Keuntungan tersebut adalah adanya efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, tidak diperlukan ikatan kerja langsung dengan karyawan, pengelolaan karyawan sepenuhnya tanggung jawab *outside provider*, adanya kepastian kerja, kepastian normatif dan legalitas, serta tidak perlu menyediakan fasilitas penunjang kesejahteraan karyawan *outsourcing*.

Berkaitan dengan keuntungan yang didapat oleh perusahaan klien, hal tersebut menciptakan tugas dan tanggung jawab baru yang harus dipenuhi oleh karyawan *outsourcing*. Pada satu sisi mereka harus mematuhi aturan yang diberikan oleh *outside provider* dan pada sisi lain juga harus mematuhi aturan perusahaan dimana mereka ditempatkan (klien). Bentuk aturan yang harus dipatuhi di perusahaan klien adalah mengikuti ketentuan jam

kerja, target produksi, dan peraturan bekerja. Pada sisi lain, kesepakatan mengenai upah, *reward* dan *punishment* akan ditentukan oleh *outside provider* dan karyawan *outsourcing* tidak dapat menuntut pada perusahaan klien. Semua peraturan tersebut tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu atau biasa disebut dengan PKWT.

Para pengusaha di Indonesia melihat fenomena ini sebagai peluang bisnis. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil survey Dinas Tenaga Kerja Jawa Timur tahun 2012 mencatat bahwa jumlah perusahaan *outside provider* mengalami peningkatan dalam 2 tahun terakhir. Berawal dari sekitar 700 perusahaan yang bergerak sebagai *outside provider*, kini telah mengalami peningkatan mencapai lebih dari seribu perusahaan selama tahun 2010 hingga tahun 2012. Salah satu perusahaan *outside provider* yang ada di Indonesia adalah PT. Bina Area Persada.

Salah satu bukti mengenai kualitas yang dimiliki oleh PT. Bina Area Persada dapat ditunjukkan dengan peningkatan jumlah karyawan *outsourcing* yang diterima. Seperti pada lima tahun terakhir, yaitu tahun 2008 terdapat 1205 karyawan *outsourcing* yang diterima dan mengalami peningkatan hingga tahun 2012 sebanyak 2271 karyawan. Hal tersebut disebabkan oleh kepercayaan perusahaan klien terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan *outsourcing*, sehingga meningkatkan permintaan untuk PT. Bina Area Persada.

Selama proses rekrutmen, seleksi, hingga pengawasan satpam yang telah diterima juga akan terus dijaga kualitas kinerjanya oleh PT. Bina Area Persada. Salah satu upaya

penting dalam mewujudkan kualitas kinerja tersebut yaitu melalui kerja sama dengan instansi pemerintah. PT. Bina Area Persada telah menjalin kerjasama dengan 3 mitra eksternal dalam hal pengamanan yaitu Kepolisian, Kodam dan Garnisun. Melalui kerjasama tersebut diharapkan tidak ada alasan untuk pihak klien meragukan kualitas kinerja karyawan satpam yang disalurkan kepadanya.

## **LANDASAN TEORI**

### **Rekrutmen**

Manajemen sumber daya manusia di dalamnya juga memiliki asumsi bahwa karyawan merupakan *asset* yang paling berpengaruh dalam operasional perusahaan. Hal tersebut yang menjadikan rekrutmen merupakan awal proses penting guna mendapatkan masa depan perusahaan yang lebih baik. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Sudiro, 2011:52).

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2009:110). Berdasarkan uraian tersebut, kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya

dengan baik. Hal tersebut disebabkan kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan tersebut, artinya jika karyawan tersebut memiliki kompetensi yang tinggi, maka otomatis akan memiliki kinerja yang tinggi pula.

### **Kinerja**

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223) kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Mangkunegara (2009:67) juga menambahkan bahwa hasil kerja yang dimaksud merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai dan Sagala (2011:548) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik

karyawan melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mathis, 2011:382).

Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:223) penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa penilaian kinerja adalah proses menilai suatu hasil kerja karyawan.

#### **Kriteria-kriteria Penilaian Kinerja**

Menilai suatu kinerja haruslah berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan. Pedoman tersebut dapat berupa standar-standar penilaian kinerja. Bangun (2012:235) menjelaskan bahwa terdapat 3 jenis kriteria dalam penilaian kinerja, antara lain:

1. Kriteria berdasarkan sifat, yaitu kriteria yang menyoroti tentang kepribadian karyawan yang berkaitan dengan loyalitas, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku, yaitu kriteria yang menyoroti tentang perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kriteria berdasarkan hasil, yaitu mengarah pada jumlah pekerjaan daripada kualitas pekerjaan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penjelasan) karena dalam penelitian ini

menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Menurut Hasan (2008:5) *explanatory research* adalah penelitian yang menggambarkan data yang sama dimana peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

#### **Jenis Data**

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah berupa data yang bersifat kualitatif dan data yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:15), data kualitatif adalah data yang berbentuk dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan tindakan responden, dokumen dan lain-lain. Sedangkan data kuantitatif adalah data hasil pengukuran variabel yang dioperasikan dengan menggunakan instrumen.

#### **Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Menurut Sekaran (2006:60), data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh penelitian yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data tersebut diperoleh peneliti secara langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan objek yang ditelitinya, sehingga data tersebut adalah data yang asli dari orang pertama, dalam hal ini yaitu karyawan *outsourcing* dengan jabatan satpam yang disalurkan oleh PT. Bina Area Persada. Data tersebut diperoleh melalui pengisian kuisioner.

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh seseorang, bukan peneliti yang melakukan studi

mutakhir (Sekaran:2006). Data tersebut merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, melainkan melalui pihak kedua yaitu berupa data yang telah diolah oleh berbagai pihak dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab (Sugiyono, 2011:142).

### **Populasi**

Menurut Arikunto (2010:130), populasi adalah jumlah dari semua objek atau individu yang akan diteliti.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah satpam yang disalurkan oleh PT. Bina Area Persada di provinsi Jawa Timur. Populasi tersebut berjumlah 1.122 satpam.

### **Sampel**

Menurut Murti dan Salamah (2005:70), sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Peneliti dalam menentukan ukuran sampelnya berpedoman pada pendapat yang dikemukakan oleh Roscoe dalam Sugiyono (2011:90), yaitu untuk penelitian multivariat (misalnya analisis regresi berganda atau korelasi), ukuran sampel minimal 10 kali dari jumlah indikator variabel yang diteliti.

Penelitian ini memiliki 10 indikator variabel, yaitu 6 indikator variabel independen (rekrutmen dan kompetensi) dan 4 indikator variabel dependen (kinerja satpam).

Berdasarkan pendapat yang dipaparkan oleh Roscoe tersebut, maka peneliti menetapkan sebanyak 100 orang responden. Jumlah tersebut didapat melalui perhitungan ( $10 \times 10 = 100$ ) sebagai jumlah sampel minimum.

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode *probability sampling*. Desain pengambilan sampel yang akan digunakan adalah pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas terdiri dari dua variabel yaitu:

1. Rekrutmen ( $X_1$ )

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Sudiro, 2011:52). Berdasarkan pemaparan teori tersebut, maka indikator variabel rekrutmen adalah:

- a. Sumber-sumber rekrutmen
- b. Metode rekrutmen
- c. Efektivitas rekrutmen

2. Kompetensi ( $X_2$ )

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut

oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2009:110). Indikator-indikator untuk variabel kompetensi adalah:

- a. Keterampilan
- b. Pengetahuan
- c. Sikap

Selanjutnya, untuk variabel terikat (dependen) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Hasibuan (2009:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan teori tersebut, maka indikator-indikator untuk variabel kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas
- b. Kehadiran
- c. Pengalaman
- d. Prestasi

### Metode Analisis Data

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yang meliputi rekrutmen ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun rumus model analisis linear berganda yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat
- b = koefisien regresi
- $X_1$  = variabel rekrutmen
- $X_2$  = variabel kompetensi
- e = *standard error*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis dan Pembahasan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,233 + 0,353 X_1 + 0,588 X_2$$

Melalui persamaan di atas, maka diperoleh interpretasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan akan meningkat apabila proses rekrutmen ditingkatkan kualitasnya. Peningkatan tersebut bersifat positif, dalam artian bahwa peningkatan kualitas pada proses rekrutmen akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja karyawan yang akan diberikan untuk perusahaan.
2. Kinerja karyawan akan meningkat apabila kompetensi pada diri karyawan juga ditingkatkan. Seperti halnya pada proses rekrutmen, peningkatan kompetensi juga bersifat positif. Meningkatnya kompetensi karyawan akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja yang dihasilkan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan analisis statistik diperoleh hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,536 yang memiliki arti bahwa 53,6% variabel kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu rekrutmen ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 46,4% variabel kinerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang



menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu rekrutmen dan kompetensi dengan variabel terikat kinerja. Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.732, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu rekrutmen ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) dengan kinerja termasuk dalam kategori kuat karena berada pada antara 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu rekrutmen ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) dengan kinerja bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

### **Hasil Uji Hipotesis**

#### **Hasil dan Pembahasan Uji F**

Berdasarkan perhitungan statistik, didapatkan nilai F hitung sebesar 56,121. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 97) adalah sebesar 3,090. Karena F hitung > F tabel yaitu  $56,121 > 3,090$  atau nilai sig F ( $0,000$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (kinerja) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas rekrutmen ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ).

Berdasarkan persamaan regresi yang telah didapat, signifikansi yang diperoleh merupakan signifikansi positif. Hal ini menunjukkan arti bahwa variabel rekrutmen ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja (Y). Apabila PT. Bina Area Persada Surabaya memiliki proses rekrutmen yang bagus serta didukung oleh kompetensi satpam yang berkualitas baik, maka akan didapatkan kinerja yang memuaskan baik bagi

perusahaan klien maupun bagi PT. Bina Area Persada Surabaya.

### **Hasil dan Pembahasan Uji t**

Berdasarkan perhitungan statistik untuk uji t, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Uji t antara rekrutmen ( $X_1$ ) dengan kinerja (Y) menunjukkan t hitung = 3,522. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 97) adalah sebesar 1,985. Karena t hitung > t tabel yaitu  $3,522 > 1,985$  atau nilai sig t ( $0,001$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh rekrutmen atau dengan meningkatkan rekrutmen maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
2. Uji t antara  $X_2$  (kompetensi) dengan Y (kinerja) menunjukkan t hitung = 5,677. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 97) adalah sebesar 1,985. Karena t hitung > t tabel yaitu  $5,677 > 1,985$  atau nilai sig t ( $0,000$ ) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (kompetensi) terhadap kinerja (Y) adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi atau dengan meningkatkan kompetensi maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.
3. Hasil t hitung dari masing-masing variabel bebas (rekrutmen dan kompetensi) selanjutnya dapat dibandingkan guna memperoleh variabel mana

yang dominan mempengaruhi variabel kinerja. Angka t hitung rekrutmen : t hitung kompetensi adalah 3,522 : 5,677. Perbandingan tersebut menunjukkan bahwa t hitung yang dimiliki oleh variabel kompetensi lebih besar dari t hitung variabel rekrutmen. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi adalah variabel yang dominan memberikan pengaruh positif terhadap variabel kinerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada satpam yang disalurkan oleh PT. Bina Area Persada Surabaya mengenai pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan pada rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja satpam.
2. Terdapat pengaruh parsial pada rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja satpam.
3. Kompetensi merupakan faktor yang paling utama dalam mempengaruhi kinerja satpam.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bina Area Persada Surabaya
  - a. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, menunjukkan bahwa sebagian besar responden pernah mengalami kesulitan dalam menemukan iklan lowongan pekerjaan dari PT.

Bina Area Persada. Untuk dapat mencapai tujuan rekrutmen yang diinginkan, maka PT. Bina Area Persada perlu memperluas penyebaran iklan lowongan pekerjaan melalui media cetak maupun media elektronik setempat. Perluasan iklan lowongan tersebut dilakukan untuk menarik semakin banyak masyarakat yang mengajukan lamaran, sehingga semakin tinggi pula kesempatan perusahaan untuk memperoleh calon satpam yang akan memberikan kinerja baik.

b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pengetahuan satpam mengenai pemahaman peraturan yang berlaku dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) masih rendah. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja satpam melalui peningkatan kompetensi yaitu PT. Bina Area Persada dapat memberikan pembekalan mengenai peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan klien secara rutin maupun secara interpersonal.

c. Hasil penelitian ini menemukan bahwa sebagian besar satpam PT. Bina Area Persada pernah mendapatkan poin pelanggaran. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan prestasi kinerja satpam yaitu dengan menganalisa penyebab pelanggaran yang telah terjadi, kemudian memberikan pengetahuan tersebut kepada satpam baru agar dapat mencegah pelanggaran sejak awal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arcynthia M, Lian. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Bangun, S.E., M.Si., Prof. Dr. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management. 3<sup>rd</sup> edition*. Penerjemah: Paloepi Tyas Rahadjeng. PT. Elex Media Computindo. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Personnel Management. 3<sup>rd</sup> edition*. Penerjemah: Agus Dharma, SH. Erlangga. Jakarta.
- Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. 2012. Edisi 133. *Outsourcing, Ada Sejak Zaman Romawi (online)*. (<http://disnakertransduk.jatimprov.go.id>). Diakses pada 02 Oktober 2012).
- Faisal, Sanapiah. 2008. *Format-format Penelitian Sosial*. PT. Rajawali Press. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. 2006. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghiselli, Edwin E and Clarence, W Brown. *Personel and Industrial Psychology*. McGraw Hill Book Company. New York.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BADAN Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, I. Donnelly. 1996. *Organisasi*. Edisi Kedelapan. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Gomes M. Si, Dr. Faustino Cordoso. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Greaver, Maurice F. 1999. *Strategic Outsourcing: a structured approach to outsourcing decisions and initiatives*. AMACOM. Washington, America.
- Gujarati, Damodar. 2001. *Ekonometri Dasar*. Diterjemahkan oleh: Sumarmo Zain. Edisi Bahasa Indonesia. Erlangga. Jakarta.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Bumi Aksara. Jakarta.

- Indriantoro, Nur, Dr. Msc., Ak, Bambang Soepomo, Drs, M.Si, Ak. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, L. Robert and Jackson, H. John. 2011. *Human Resource Management*. Edisi Kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar A. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia. Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh, jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Pambagio, Nindrijo Sunu. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PG Kebon Agung Malang*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- Nugroho, Muhammad Aji. 2012. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara No. 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 Tahun 2003. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Rivai, Veithzal., dan Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Rumawas, Wehemia. 2011. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Sari, Fitri Yunila. 2009. *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jild 2. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. LP3ES. Jakarta.
- Sitohang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Steers, M. Richard, and Porter, M. 1991. *Introduction to Organizational Behavior*. Forth Edition. Harper Collins Publisher. New Jersey.
- Sudiro, Achmad. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. 2009. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sumarni, Murti dan Wahyuni Salamah. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis*. ANDI. Yogyakarta.
- Togi, Salman Akira. 2010. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Moderasi Self Efficacy Pada Instruktur Pusklat Migas Cepu*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Yullyanti, Ellyta. 2009. *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai Energi Sumber Daya dan Mineral*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Rajawali Pers. Jakarta.