

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.MITRA PINASTHIKA MUSTIKA (MPM) FINANCE MAKASSAR

Abdul Samad Rokhadji, Mursida Abu, Rannu Taru, Siti Afdillah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

ABSTRAK

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Makassar. Diantara proses rekrutmen dan seleksi yang manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Makassar.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Makassar. 2) untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Makassar 3) Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Makassar.

Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan system komputerisasi (program SPSS versi 21) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi linear berganda, uji T, uji F dan uji Determinasi (R^2). Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Mitra Pinasthika Mustika Finance Makassar, ternyata diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen Dan Seleksi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010).

Tujuan utama rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan seperti yang diungkapkan dalam penelitian sebelumnya. Kontribusi rekrutmen terhadap kinerja karyawan sangat besar (Yulasmi, 2016). Kemudian pengaruh positif dan signifikan yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah seleksi. (Nurjanah Savitri, Petra Paulus Tarigan, dan Refdilzon Yasra, 2013).

Perusahaan berusaha memperoleh karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Seperti menurut Stephen. P. Robbins dan Mary Coulter (2010) menyatakan rekrutmen merupakan proses melokasikan, mengidentifikasi dan menarik para pelamar kerja yang kompeten. Menurut Dessler (2015) seleksi karyawan adalah untuk mencapai kesesuaian orang dalam pekerjaan yang disesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

PT Mitra Pinasthika Mustika Finance atau MPM Finance merupakan sebuah perusahaan *multifinance* yang bergerak dalam bidang pembiayaan modal kerja, multiguna, dan investasi pada sektor pembiayaan konsumen untuk kendaraan bermotor roda empat,

roda dua, dan multiguna. MPM Finance juga bergerak dalam sektor pembiayaan korporasi melalui produk sewa pembiayaan untuk alat berat, mesin, maupun properti industry. Memiliki lebih dari 80 cabang yang tersebar di beberapa wilayah di Indonesia dan didukung oleh lebih dari 2500 karyawan yang berpengalaman dan berdedikasi tinggi, MPM Finance siap untuk menyediakan solusi kebutuhan masyarakat Indonesia. Dari 80 cabang tersebut, saya memilih MPM finance cabang Makassar untuk meneliti bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang terjadi pada MPM finance.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar ?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar ?
3. Diantara rekrutmen dan seleksi, variabel manakah yang dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar ?

Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Lebih jauh lagi, Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Seleksi

Raymond A. Noe dkk (2010) mengatakan, seleksi karyawan merupakan proses dimana perusahaan-perusahaan memutuskan orang yang akan atau tidak akan diizinkan masuk ke organisasi-organisasi. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Kinerja

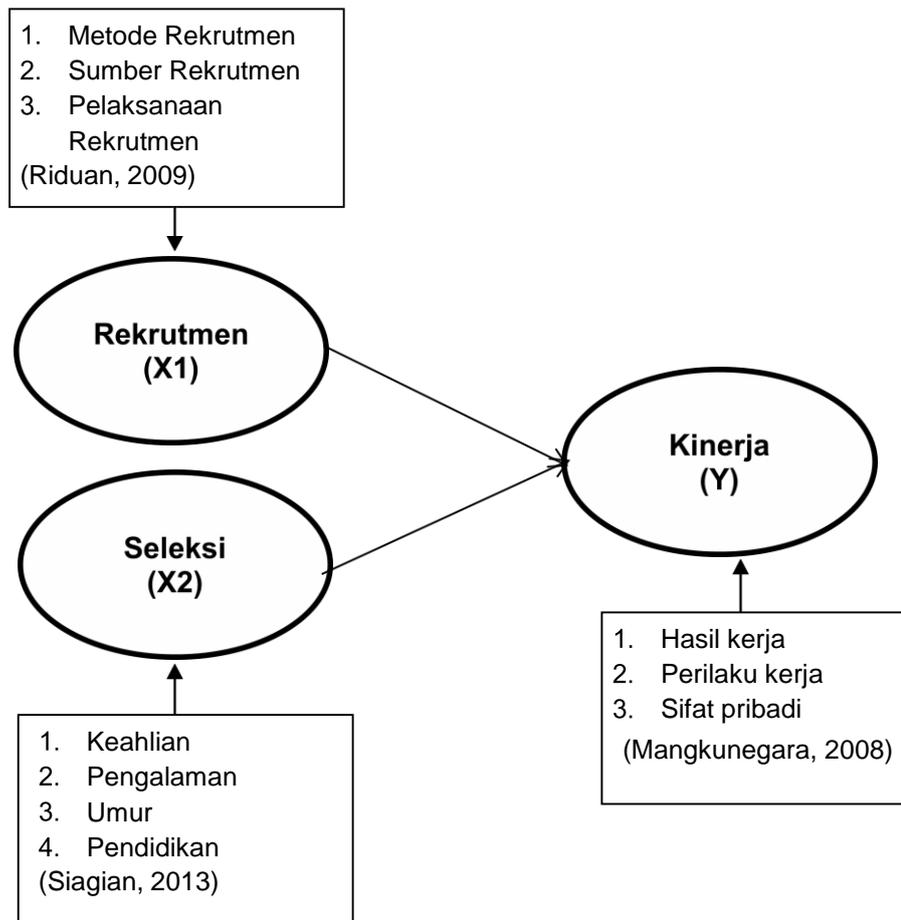
Kinerja menjadi penting untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kinerja kerja yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitas perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas perusahaan maka kinerja kerja dari sumber daya manusia perusahaannya semakin baik, dan begitu juga sebaliknya jika tingkat produktivitas perusahaan rendah maka kinerja sumber daya manusianya pun rendah. Kinerja perusahaan dipengaruhi dari kinerja masing – masing bidang yang terdapat dalam perusahaan. Tinggi rendahnya kinerja dari setiap bidang dipengaruhi oleh individu - individu tenaga kerja yang ada didalamnya. Salah satu yang menjadi perhatian manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kualitas perorangan tenaga kerja perusahaan, dengan harapan dengan meningkatnya kecakapan seorang karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya

sesuai dengan waktu yang diberikan, akan meningkatkan kualitas dari bidang tersebut yang akan mendukung perusahaan dalam mencapai target perusahaan.

Kerangka Konseptual

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

Gambar Kerangka konseptual



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan kerangka analisis yang telah dijelaskan, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1:** Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar
- H2:** Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar
- H3:** Seleksi merupakan variabel yang dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah tipe pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dalam bentuk angka-angka kemudian membahasnya melalui perhitungan dari skor atau nilai dari setiap variable, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan program SPSS untuk

membuktikan pengaruh antara variabel-variabel yang diamati (Sugiyono, :2009).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Mitra Pinasthika Mustika, Makassar. Yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Peneliti menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah karyawan atau disuatu objek penelitian relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk mendapatkan instrumen yang valid maka dilakukan uji validitas. Menurut Sugiyono (2013), alat ukur dikatakan valid apabila alat ukur tersebut dapat mengukur obyek yang seharusnya diukur. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini digunakan cara validitas konstruk, yakni menyusun tolak ukur operasional dari kerangka suatu konsep dengan cara pemahaman atau logika atas dasar pengetahuan ilmiah. Isi kuesioner disesuaikan dengan konsep dan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli. Kriteria yang digunakan dalam menyatakan suatu instrumen dianggap valid atau layak digunakan dalam pengujian hipotesis adalah :

- a. Apabila koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,30. Maka valid, demikian sebaliknya (Saifuddin, 2015).
- b. Jika nilai korelasinya signifikan maka indikator pertanyaan dinyatakan valid, demikian sebaliknya (Gozali, dkk 2015).

Uji Reliabilitas

Menurut (Sujoko Efferin, 2015), reliabilitas data adalah sejauh mana konsistensi kategoritas data jika dilakukan oleh peneliti yang lain atau boleh peneliti yang sama dalam kejadian yang berbeda. Uji reliabilitas pada suatu penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha* (Ridwan 2008 dalam Syahrudin dkk 2014), kriteria yang digunakan untuk menyatukan suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari pada 0,60 (Ghozali 2001 dalam Syahrudin dkk 2015)

Uji Asumsi Klasik

Pembahasan mengenai asumsi-asumsi yang ada pada analisis regresi adalah sebagai berikut :

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji-t dan uji-f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Test Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2011).

Uji Autokorelasi

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). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin- Watson (DW test):

Tabel Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Total	$0 < d < dL$
Tidak ada autokorelasi positif	No decision	$dL \leq d \leq dU$
Tidak ada autokorelasi negatif	Total	$4 - dL < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - dU \leq d \leq 4 - dL$
Tidak ada autokorelasi positif/negatif	Tidak ditolak	$dU < d < 4 - dU$

Sumber : Ghozali (2011)

Ket : dU : durbin Watson upper, dL : durbin Watson lower

- a) Bila nilai DW terletak antara batas atas atau Upper bound (dU) dan (4 - dU), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- b) Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound (dL), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- c) Bila nilai DW lebih besar daripada (4 - dL), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
- d) Bila nilai DW terletak di antara batas atas (dU) dan batas bawah (dL) atau DW terletak antara (4 - dU) dan (4 - dL), maka hasilnya tidak dapat disimpulkan

Metode Analisis

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2015). Identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu mengenai bagaimana pengaruh Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), maka nilai tanggapan yang diperoleh kuesioner dibobotkan berdasarkan *likert scale*.

Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2015). Adapun alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi liner berganda, ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja (Y). Persamaan hubungan linier dengan lebih baik dari satu variabel, sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

β_1 = Rekrutmen

β_2 = Seleksi

β_1 = Koefisien Regresi

β_2 = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu (erorr)

Teknik analisis ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap

variabel dependen (Y) secara parsial (masing-masing).

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan (Bersama-sama)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui berapa besar kemampuan variabel independen (X) menjelaskan variabel terikat (Y), dapat dilihat dari koefisien determinasi bergada (R²). Nilai R² terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R² mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variabel dependen yang diterangkan oleh variabel independen. Jika nilai R² bergerak mendakati 1, berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Jika ternyata dalam perhitungan nilai R² sama dengan 0, maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Rekrutmen

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-Order	Partial
			1 (Constat)	,6262	3,313					
Rekrutmen	,064	,135	,073	,472	64,0	-,211	,338	-,005	,083	,072
Seleksi	,450	,138	,506	3,267	,003	,169	,730	,495	,500	,500

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22.0 Windows

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada tabel coefficients di atas diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Rekrutmen sebesar 0,472 dan variabel Seleksi sebesar 3,267 dengan demikian pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 \geq 0$: Rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_a: \beta_1 \leq 0$: Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, atau $\alpha \leq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial (tabel coefficient) diperoleh besarnya t_{hitung} sebesar 0,0472 dengan signifikansi 0,640 sedangkan besarnya t_{tabel} dengan $\alpha=0,05$ (0,640>0,05) dengan derajat bebas (35-1-1=33) adalah $t_{tabel} = 2,034$. Karena nilai t_{hitung} 0,472 lebih kecil dari t_{tabel} 2,034 (0,472<2,034 maka pada kekeliruan 5% H_0 diterima dan H_a ditola. Artinya, pada tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance Makassar.

Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan dan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9,607	2	4,804	5,339	,10 ^b
Residual	28,793	32	,900		
Total	38,400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen Kerja

Sumber: Output SPSS 22.0 Windows

Pengaruh Rekrutmen kerja (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 5,339 dan F_{tabel} diperoleh dari lampiran tabel F_{tabel} dari Microsoft Excel dengan rumus = FINV (0,05;2;33) yaitu dengan nilai F_{tabel} 2,034, sehingga diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,339 > 2,034$) dengan tingkat signifikansi 0,010 karena $0,010 < 0,05$. Dari hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dengan pernyataan Rekrutmen kerja dan Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 pada taraf signifikansi sebesar 5%, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima oleh karena variabel Rekrutmen kerja dan Seleksi, secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa hipotesis pertama (H1) dengan pernyataan Rekrutmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance Makassar sudah diterima. Hal ini dibuktikan melalui pengujian secara parsial antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} yang positif sebesar 0,472 berarti bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} 2,034 dengan tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Rekrutmen tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance Makassar.

2. Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa hipotesis kedua (H2) dengan pernyataan Seleksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sudah diterima. Hal ini dibuktikan melalui t_{hitung} yang positif sebesar 3,267 dengan nilai 0,003 berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,034 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Seleksi signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance Makassar. Artinya, seorang manajer harus mengutamakan Selektifitas terhadap karyawan atau bawahannya, sehingga Kinerja Karyawan karyawan tinggi atau meningkat.

3. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan dan dapat diketahui bahwa hipotesis ketiga (H3) dengan pernyataan Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance Makassar secara bersama-sama (simultan) sudah diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan melalui keseluruhan variabel yang menunjukkan nilai F_{hitung} 5,339 lebih besar dari F_{tabel} 2034 diperoleh lampiran tabel F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,010 karena $0,010 < 0,05$. Dan variabel yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel Seleksi terhadap karyawan atau bawahannya, mampu memberi gambaran bahwa untuk masuk kedalam PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance Makassar tidaklah mudah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar
2. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar
3. Seleksi merupakan variabel yang dominan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi objek penelitian yakni PT. Mitra Pinasthika Mustika (MPM) Finance, Makassar, diharapkan untuk terus meningkatkan proses Seleksi yang telah ada selama ini dalam perusahaan, lalu mempertahankan kompensasi-kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga diharapkan untuk selalu memotivasi karyawan agar kinerja dari karyawan tetap tinggi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menambah variasi variabel untuk mengukur kinerja karyawan, misalnya menambah variabel baik independen ataupun menambah variabel moderasi dalam model penelitian serta variasi-variasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*, 13th Edition. London: Pearson Prentice Hall Inc.
- Fitri Yunita Sari, 2010, *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut.*
- Handoko T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, edisi satu, cetakan pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar A. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert, L dan John H Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Muhammad Aji Santoso, 2012, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.*
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, penerbit :Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Raymond A. Noe, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*, Salemba Empat, Jakarta, 2010, Hlm. 301.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan, 2009, *Metode dan teknik menyusun tesis*, penerbit : Alfabeta Bandung. Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA.
- Vietzhal.R.Z,2013.Mansyur.2014.R.,Thobi.M.,*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT.Raja Grafindo.