

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. ASIA PARAMITHA INDAH**

SKRIPSI

MARTA MAYONG SARI

NIM : 17612375



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. PT ASIA PARAMITHA INDAH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

MARTA MAYONG SARI

NIM : 17612375

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. ASIA PARAMITA INDAH**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

Nama : MARTA MAYONG SARI
NIM : 17612375

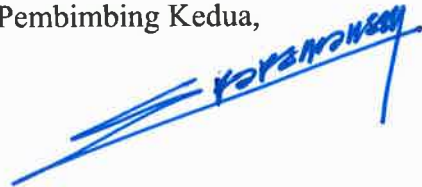
Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 1017087601 / Lektor

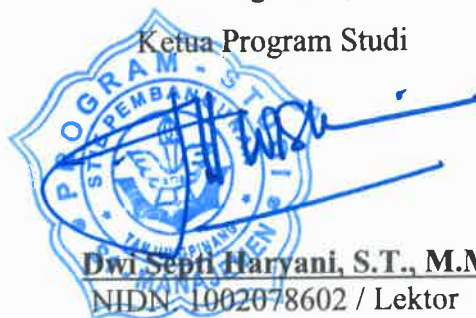
Pembimbing Kedua,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN.1022038001 / Asisten Ahli

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul
PENGARUH PROSES REKRUTMEN, DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. ASIA PARAMITA INDAH

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : MARTA MAYONG SARI
NIM : 17612375

Telah di Pertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua
Puluh Dua Bulan Desember Tahun Dua Ribu Dua Satu Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Deterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Sekretaris



M. Mu'azamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN. 1008108302 / Asisten Ahli

Anggota



Dr. Ahmad Yani, M.Kes., M.M.
NIDN. 1018096701 / Lektor

Tanjungpinang, 22 Desember 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
Ketua



Charly Marlinda, S.E., M. Ak., Ak. CA.
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Marta Mayong Sari
NIM : 17612375
Tahun Angkatan : 2017
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,04
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Asia Paramita Indah

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya memberi pernyataan palsu, maka saya di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 17 Desember 2021

Penyusun,



Marta Mayong Sari

NIM : 17612375

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah kupersembahkan kepada mu – ya Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya.

Shalawat serta salam ku hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW sebagai rasa syukur ku yang tidak terduga, ku persembahkan sebuah karya yang sederhana sederhana ini

Skripsi ini untuk keluargaku tercinta terutama

Bapak dan ibukku,

Bapak Rochman

dan ibuk Arumiyatun

Terima kasih atas segala dukungan baik berupa moril maupun materi.

Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah mulai dari lahir

Hingga beranjak dewasa, semoga apa yang aku persembahkan

Ini bisa membuat kalian bangga kepadaku

Almamaterku

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan

Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

“Bekerja keras dan bersikap baiklah. Hal luar biasa akan terjadi”

Dimanapun, kapanpun, dan kepada siapapun teruslah berbuat baik. Jangan pernah berpikir bahwa dengan berbuat baik akan membuatmu rugi, justru dengan itu Kamu akan mendapatkan sesuatu yang luar biasa,

Allah S.W.T akan selalu membalas kebaikan yang dilakukan manusia. Untuk itu terus lah bekerja keras dan berlomba-lombalah pada kebaikan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan berjudul "Pengaruh Proses Rekrutmen, dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Asia Paramita Indah". ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. , M.Ak.,Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M .Si.,Ak.,CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.,M.Si.,CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, SE., M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
6. Bapak Octo Jaya Abriyoso, S.I.KOM., M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen.
7. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E. selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan ilmunya dalam memberikan bimbingan.
8. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan ilmunya dalam memberikan bimbingan.
9. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Pimpinan dan seluruh Karyawan PT. Asia Paramitha Indah.

10. Suami dan edua orangtua ku tercinta suami rifki ramon dan bapak rochman dan ibuk arumiyatun yang menjadi penyemangatku dan selalu memotivasiku.
11. Seluruh teman-teman senasib seperjuangan kelas manajemen malam 1 angkatan 2017.

Akhir kata penulis menyadari bahwa ada penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Karena ini, penulis mohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 17 Desember 2021

Penulis

Martha Mayong Sari

NIM.17612375

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	<i>xvii</i>
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Kegunaan Penelitian	9
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	9
1.5.2 Kegunaan Praktis	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya	

Manusia	12
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Rekrutmen	17
2.1.3.1 Pengertian Rekrutmen	17
2.1.3.2 Tujuan Rekrutmen.....	18
2.1.3.3 Tata-tata Cara Rekrutmen	20
2.1.3.4 Indikator Rekrutmen	25
2.1.4 Seleksi	28
2.1.4.1 Pengertian Seleksi	28
2.1.4.2 Tahap-tahap Seleksi	29
2.1.4.3 Faktor-faktor Seleksi	31
2.1.4.4 Indikator Seleksi.....	31
2.1.5 Kinerja Karyawan.....	34
2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	34
2.1.5.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan	35
2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan	36
2.2 Hubungan Rekrutmen, Seleksi Terhadap Kinerja	39
2.3 Kerangka Pemikiran	40
2.4 Hipotesis	41
2.5 Penelitian Terdahulu.....	42
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	47
3.1 Jenis Penelitian	47
3.2 Jenis Data.....	47
3.2.1 Data Primer.....	47
3.2.2 Data Sekunder	48
3.3 Teknik Pengumpulan Data	48
3.3.1 Kuesioner (Angket).....	48
3.3.2 Studi Keputakaan	48
3.4 Populasi dan Sampling	49
3.4.1 Populasi.....	49

3.4.2	Sampling	49
3.5	Definisi Operasional Variabel	50
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	51
3.7	Teknik Analisis Data	52
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	52
3.7.1.1	Uji Validitas	53
3.7.1.2	Uji Reliabilitas.....	53
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.7.2.1	Uji Normalitas	54
3.7.2.2	Uji Heteroskedastisitas	54
3.7.2.3	Uji Autokorelasi	54
3.7.2.4	Uji Multikolinearitas	56
3.7.3	Analisis Regresi Berganda	56
3.7.3.1	Regresi Linier Berganda.....	56
3.7.4	Uji Hipotesis	57
3.7.4.1	Uji Parsial T (Uji T)	57
3.7.4.2	Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (F)	58
3.7.4.3	Uji Determinasi (R^2).....	60
BAB IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	61
4.1.	Hasil Penelitian.....	61
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
4.1.1.1	Nama dan Alamat PT. Asia Paramitha Indah .	61
4.1.1.2	Visi Dan Misi PT. Asia Paramitha Indah.....	61
4.1.1.3	Struktur Organisasi PT. Asia Paramitha Indah	62
4.1.1.4	Deskripsi Jabatan PT. Asia Paramitha Indah ..	64
4.1.2	Karakteristik Responden	67
4.1.2.1	Responden Berdasarkan Usia.....	68
4.1.2.2	Responden Berdasarkan Pendidikan	68
4.1.2.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
4.1.3	Deskripsi Tanggapan Responden.....	70
4.1.3.1	Deskripsi Variabel Rekrutmen	71

4.1.3.2 Deskripsi Variabel Seleksi	74
4.1.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja.....	77
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	80
4.1.4.1 Uji Validitas	80
4.1.4.2 Uji Rehabilitas.....	82
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	83
4.1.5.1 Uji Normalitas	83
4.1.5.2 Uji Multikolinieritas.....	85
4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas	86
4.1.5.4 Uji Autokorelasi	87
4.1.6 Analisis linier Berganda.....	88
4.1.7 Uji Hipotesis	89
4.1.7.1 Uji Secara Parsial (Uji T).....	89
4.1.7.2 Uji Secara Simultan (Uji F).....	92
4.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	94
4.2 Pembahasan	95
4.2.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja	95
4.2.2 Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja	95
4.2.3 Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja	96
BAB V. PENUTUP.....	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
1	Daftar Data Karyawan.....	3
2	Daftar Data Penilaian Kinerja Karyawan.....	6
3	Data Populasi	49
4	Definisi Operasional Variabel.....	50
5	Karakteristik Jumlah Responden Menurut usia	68
6	Karakteristik Jumlah Responden Menurut Pendidikan.....	69
7	Karakteristik Jumlah Responden Masa Kerja	70
8	Karakteristik Jumlah Responden Masa Kerja	71
9	Tanggapan Responden Variabel Seleksi.....	74
10	Tanggapan Responden Variabel Kinerja	77
11	Hasil Uji Validitas.....	80
12	Hasil Uji Reliabilitas	82
13	Hasil Uji Multikolaritas.....	85
14	Hasil Uji Autokorelasi.....	87
15	Analisis Linier Berganda	88
17	Hasil Uji T.....	91
18	Hasil Uji F.....	93
19	Hasil Uji Determinasi (R2)	94

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
1	Omset Pendapatan	7
2	Kerangka Pemikiran	41
3	Struktur Organisasi	63
4	Hasil Uji Normalitas Histogram	83
5	Hasil Uji Normalitas P-P Plot	84
6	Hasil Uji Heteroskedastisitas	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1 :	Kuesioner
Lampiran 2 :	Hasil Tabulasi
Lampiran 3 :	Hasil SPSS
Lampiran 4 :	Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 5 :	<i>Plagiarism</i>
Lampiran 6 :	Dokumentasi

ABSTRAK

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASIA PARAMITHA INDAH

Marta Mayong Sari, 17612365, Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
martamayongsari91@gmail.com

Tujuan dilakukannya penelitian untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asian Paramitha Indah, selain itu untuk mengukur nya dinilai dari komponen-komponen rekrutmen dan seleksi karyawan.

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode angket (kuesioner) dan dokumentasi.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 30 karyawan PT. Asia Paramitha Indah, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 orang responden. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari empat teknik yaitu : *editing*, *coding*, *scoring*, dan *tabulating*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Dan juga Berdasarkan output spss diatas, diketahui Fhitung sebesar 1287,515 sedangkan Ftabel sebesar 3,34 sehingga Fhitung > Ftabel atau $1287,515 > 3,34$. Jadi dapat disimpulkan berdasarkan keputusan dalam Uji F hipotesis diterima atau dengan kata lain Variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara simultan Berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y). selain itu ditentukan juga besar nilai pengaruh antara variabel independen yaitu Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja sebesar 99,0% sedangkan sisanya 1,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan

Dosen Pembimbing 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

Dosen Pembimbing 2 : Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.

ABSTRACT

EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. ASIA PARAMITHA BEAUTIFUL

Marta Mayong Sari, 17612365, *Management*. STIE Tanjungpinang Development.
martamayongsari91@gmail.com

The purpose of this research is to find out whether recruitment and selection can affect employee performance at PT. Asian Paramitha Indah, in addition to measuring it is assessed from the components of employee recruitment and selection.

The type of research conducted in this study uses quantitative methods. The data collection technique used in this study used a questionnaire (questionnaire) and documentation method.

The population in this study amounted to 30 employees of PT. Asia Paramitha Indah, with the number of samples taken as many as 30 respondents. The data processing techniques used in this study consisted of four techniques, namely: editing, coding, scoring, and tabulating.

The results of this study indicate that and also based on the SPSS output above, it is known that F_{count} is 1287.515 while F_{table} is 3.34 so that $F_{count} > F_{table}$ or $1287,515 > 3.34$. So it can be concluded that based on the decision in the F -test the hypothesis is accepted or in other words, the Recruitment Variables (X_1) and Selection (X_2) simultaneously have an effect on the Performance variable (Y). Besides that, it is also determined that the value of the influence between the independent variables, namely Recruitment and Selection has an effect on the dependent variable, namely Performance by 99.0% while the remaining 1.0% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Recruitment, Selection and Employee Performance.

Advisor 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

Advisor 2: Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan dunia bisnis mengalami persaingan yang begitu pesat terutama pada sektor bisnis, hal ini disebabkan karena perkembangan bisnis yang kian maju pesat pada era saat ini, sehingga keadaan ini mengakibatkan tingkat persaingan dalam sektor bisnis semakin sulit merebut pangsa pasar yang ingin dituju semangkin tinggi. Memilih usaha yang sekiranya mempunyai peluang yang besar untuk kedepannya wajib diperlukan pada setiap perusahaan, sebelum memutuskan usaha apa yang ingin dijalankan. setiap pelaku usaha pasti akan menemukan suatu rintangan yang ketat oleh para pesaingnya saat menjalankan suatu usahanya.

Persaingan usaha di Indonesia saat ini sangatlah ketat. Tidak hanya terjadi di kota-kota besar saja, dunia usaha saat ini juga tumbuh dan berkembang pesat di Kota-kota kecil yang membuat pelaku usaha dituntut untuk bekerja keras dalam menjalankan usahanya. untuk menunjang suatu usaha yang bisa berkualitas, Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penentu sukses ataupun tidaknya sesuatu industri dalam menggapai tujuannya. Industri sangat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten serta bermutu, paling utama pada pertumbuhan era dikala ini. Seluruh organisasi bisnis wajib siap menyesuaikan diri serta menguatkan diri

supaya bisa bersaing sehingga sanggup menanggapi seluruh tantangan di masa yang akan tiba. Sumber daya manusia dalam perihal ini merupakan karyawan yang senantiasa berfungsi aktif serta dominan dalam tiap aktivitas organisasi sebab manusia selaku perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan. Peranan sumber daya manusia sebagai semakin berarti apabila berhubungan dengan pertumbuhan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu metode yang dicoba organisasi dalam mengalami persaingan ialah dengan memberdayakan serta menggali segala kemampuan SDM yang dimilikinya itu secara optimal.

Hal ini sejalan dengan penjelasan Hartatik, (2014) sumber daya manusia (SDM) merupakan tujuan utama suatu organisasi yang paling penting, peran serta fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menentukan sukses atau tidaknya sebuah perusahaan maupun organisasi demi dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Sedangkan penjelasan dari Sutrisno, (2017) sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang sangat berpengaruh memegang peran daya pikir, kepentingan, keahlian, pengetahuan, dorongan, energi dan seni (rasio, rasa, dan karsa) dan semua potensi tersebut mempunyai peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Wright dalam Kalangi, (2015) Sumber daya manusia (SDM) digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber energi lain serta mempunyai posisi strategis yang berkontribusi guna bisa mewujudkan kinerja organisasi industri dengan keunggulan kompetitif.. Oleh karena itu pentingnya semangat kerja

karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan serta untuk dapat mewujudkan suatu keinginan dan tercapainya tujuan perusahaan

PT. Asia Paramita Indah adalah suatu usaha perdagangan yang bergerak dalam bidang distributor produk kosmetik dan lain-lain. PT. Asia Paramita Indah beralamat di Jl.Kijang Lama No.19-22 KM 7. Berikut adalah tabel mengenai daftar tenaga kerja yang terdapat di PT. Asia Paramita Indah Tanjungpinang, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Daftar Karyawan PT. Asia Paramita Indah Tanjungpinang

No	Bagian	Jumlah
1	Pimpinan	1 orang
2	Admin	1 orang
3	Keuangan	1 orang
4	Nota Tagihan	1 orang
5	Kepala Gudang	1 orang
6	Supir	3 orang
7	<i>Helper</i>	3 orang
8	Asisten Supervisor Daerah (MD SPG)	1 orang
9	Koordinator Daerah (BA & Tim Promosi)	1 orang
10	Merchandiser (MD)	2 orang
11	Sales Promotion Girl (SPG)	6 orang
12	Beauty Advisor (BA)	8 orang
13	Tim Promosi	1 orang
Jumlah		30 Rang

Sumber: PT. Asia Paramita Indah Tanjungpinang

Pada tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah data keseluruhan tenaga kerja PT. Asia Paramitha Indah Tanjungpinang yang berjumlah 30 orang. Maksudnya industri ataupun manajemen tersebut wajib mendapatkan karyawan yang pas, dalam makna mutu ataupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut dapat dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi dan kondisi di tempat penelitian yaitu PT. Asia Paramita Indah Tanjungpinang manajemen mempunyai kebijakan dalam merekrut karyawan tanpa prosedur yang semestinya. Contohnya: Kurangnya kelengkapan dokumen calon karyawan (KTP, Kartu Keluarga, NPWP, Ijazah, Kartu Kuning, SKCK, dll), ada juga desakan dari karyawan dalam yang meminta mempercepat proses rekrutmen tanpa mengecek kelengkapan dokumen calon karyawan, dan tanpa melihat juga pengalaman pekerjaan sebelumnya dari calon pelamar tersebut tim HRD menyuruh calon karyawan langsung bekerja tanpa melihat latar belakang atau pengalaman karyawan tersebut.

Perihal ini sejalan dengan komentar Rivai dalam (Hermaddin, 2017) memaparkan rekrutmen sebagai sesuatu rangkaian aktivitas yang diawali ketika suatu industri membutuhkan tenaga kerja serta membuka lowongan hingga memperoleh calon yang di idamkan ataupun penuh kualifikasi cocok dengan jabatan ataupun lowongan yang ada.

Selain permasalahan rekrutmen terdapat juga hal lain yaitu permasalahan seleksi yang dimana berdasarkan hasil observasi dari kondisi ditempat penelitian seleksi yang dilakukan perusahaan. Contohnya: Seleksi karyawan yang selama ini dilakukan di PT. Asia Paramitha Indah kurang terarah baik, karena para karyawan yang diseleksi tidak berdasarkan perekrutannya. Dan karyawan pun bingung akan pekerjaan mereka karena tidak sesuai pada skill-nya masing masing. Seleksi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan serta pengalaman kerja yang dimilikinya karyawan pun masih dikatakan kurang.

Menurut Sunyoto, (2012) menegaskan adapun pengertian seleksi tenaga kerja itu sendiri adalah serangkaian dari langkah kegiatan yang dilaksanakan perusahaan dalam memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang telah dilaksanakan.

Dan dua hal permasalahan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana dari hasil observasi karyawan yang diterima tanpa melewati rekrutmen dan seleksi yang baik kinerjanya menurun dalam bekerja, awalnya dikarenakan karyawan tersebut belum mengetahui *job description*nya, setelah itu perusahaan memberikan pelatihan guna untuk menunjang kinerja karyawan tersebut tetapi hal tersebut tidak sesuai dengan kenyataan karyawan tersebut tetap masih saja kinerjanya menurun. Contohnya: karyawan sales dalam sehari harus dapat mengunjungi 30 toko tetapi karyawan hanya mampu mengunjungi 15 toko, dan selain itu karyawan dibagian administrasi tidak terampil dalam menyelesaikan tugasnya selalu terlambat dalam memberikan laporan ke atasan dan supir maupun *helper* dalam membongkar dan mengunjungi toko membeli barang selalu saja terlambat membuat pelanggan komplain ke perusahaan dan tim promosi juga bermalas-malasan dalam memberikan promosi ke toko-toko yang ada di lapangan.

Tabel 1.2
Daftar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Asia Paramita Indah Tanjungpinang
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2018	26	8	3	2	13
2019	18	9	2	2	5
2020	30	4	5	6	15

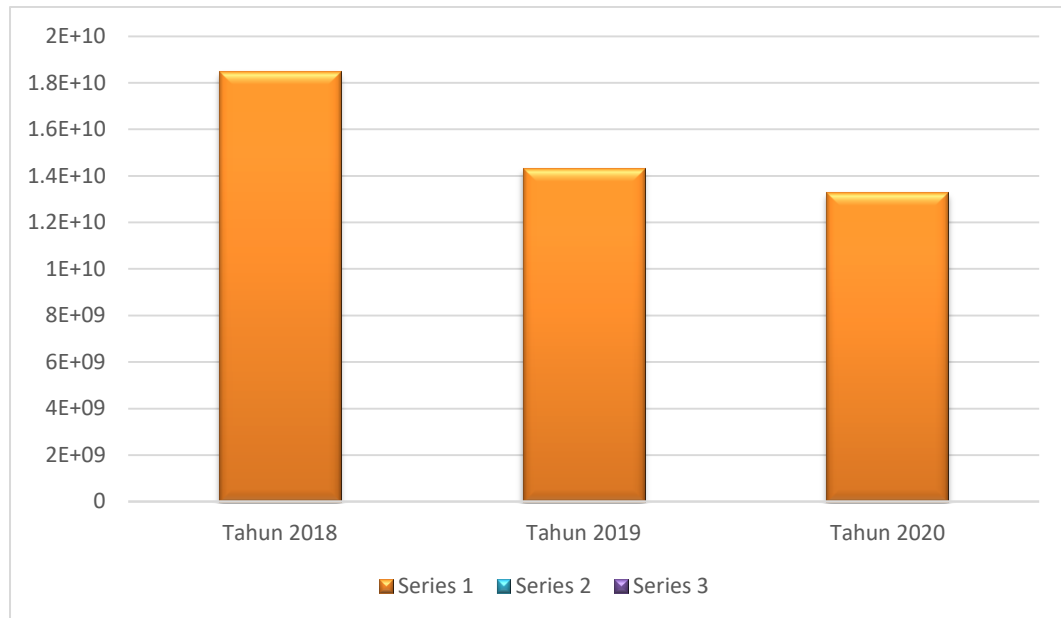
Sumber: PT. Asia Paramitha Indah (2020)

Dari Tabel 1.2 tersebut dalam dilihat hasil penilaian kinerja selama beberapa tahun terakhir masih terdapat banyak kinerja karyawan dominan dalam kategori cukup dan ada yang buruk. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun dengan tingkat kinerja terendah di tahun 2020 dengan kategori cukup sebanyak 6 orang, dan buruk 15 orang.

Menurut Afandi, (2018) Kinerja yakni hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun kelompok orang dalam suatu industri sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum serta tidak berlawanan dengan moral serta etika.

Dari hasil Penilaian kinerja diatas hal ini juga berdampak kepada perusahaan, yaitu menurunnya omset pendapatan yang sudah ditetapkan perusahaan tiap tahunnya dari awal tahun dan hal ini sudah berjalan selama 3 tahun terakhir

Diagram Batang 1.1
Omset Pendapatan PT. Asia Paramitha Indah, Tahun 2018-2020



Sumber: PT. Asia Paramita Indah (2020)

Hal ini sejalan dengan survei Aziz et al., (2017) dengan judul Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk menyebutkan apakah pengaruh dari perekrutan terhadap seleksi, efek rekrutmen terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil dari latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis di atas, maka penulis tertarik untuk dapat melakukan penelitian dengan judul yaitu **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Asia Paramita Indah”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang penulis rumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Paramita Indah?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Paramita Indah?
3. Apakah rekrutmen, dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Paramita Indah?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Paramita Indah?
2. Untuk mengetahui apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Paramita Indah?
3. Untuk mengetahui apakah rekrutmen, dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Asia Paramita Indah?

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Memperkaya Ilmu Manajemen mengenai Pengaruh Proses Rekrutmen, dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan baik secara teoritis maupun aplikasinya di lapangan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis merupakan sumber informasi yang diharapkan oleh penulis dan dapat digunakan dan membantu kepada pihak-pihak penting, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk melaksanakan Proses Rekrutmen, dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan dan mendalami teori dalam bidang manajemen, khususnya mengenai Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan, serta dapat menjadi rujukan atau perbandingan pada penelitian-penelitian sebelumnya

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang

Semoga penelitian ini dapat menjadi ilmu Pengetahuan di STIE Pembangunan khususnya di bidang ilmu Manajemen.

4. Bagi Pembaca

Untuk mengetahui bahan informasi dan referensi tambahan dan bahan pertimbangan, serta sebagai bahan masukan mengenai Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan yang sedang dijalankan saat ini, serta bagaimana menerapkannya dilapangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penyusunan penulisan hasil penelitian secara menyeluruh dan supaya mudah dipahami, maka disusun suatu sistematika penulisan yang terbagi atas empat bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I Pendahuluan berisikan tentang latar belakang masalah atau fenomena yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II Tinjauan Pustaka berisikan tentang penjelasan mengenai beberapa teori yang digunakan dalam penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III Metode Penelitian berisikan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasi variabel, teknik pengolahan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan berisikan dengan gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V Kesimpulan dan Saran terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Menurut Afandi, (2018) manajemen adalah proses bekerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengutamakan pelaksanaan fungsi manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Terry (Zakiyudin, 2013) manajemen merupakan suatu proses kerja yang melibatkan pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan organisasional yang nyata. Hasibuan Malayu S.P, (2014) manajemen merupakan sesuatu ilmu yang mengendalikan proses sumber energi manusia serta sumber daya yang lain secara efisien guna menggapai tujuan organisasi. Silalahi (2011) mengatakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengomunikasian, pemotivasian, dan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasional secara efektif dan secara efisien. Dalam sebuah perusahaan, perlu adanya manajemen yang baik terutama dalam mengatur, mengontrol, mengawasi serta pelaksanaannya terhadap karyawan.

Berdasarkan dari beberapa teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni untuk melaksanakan dan mengatur pekerjaan baik dari

proses perencanaan, pengorganisasian, pengomunikasian, pemotivasian, dan pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2019) manajemen sumber daya manusia adalah proses seni mengatur hubungan dan suatu peranan tenaga kerja agar menjadi lebih efektif dan efisien serta dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan. (Hamali, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja. Sedangkan Michael Amstrong (Hamali, 2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar, yaitu 1) Sumber daya manusia merupakan harta yang sangat berarti dimiliki oleh suatu organisasi, sebaliknya manajemen yang efisien merupakan kunci keberhasilan organisasi tersebut.. 2) Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai apabila peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. 3) Kultur dan nilai perusahaan dimana suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Menurut Mangkunegara, (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan

terhadap pengembangan, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Stoner (Siagian, 2013) manajemen sumber daya manusia, yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Hasymi., (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan dari beberapa teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dalam mencapai tujuan organisasi dengan beberapa komponen di dalamnya, yaitu perencanaan, pengorganisasi, pelaksanaan, pengawasan, serta pengendalian.

2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam (Sutrisno, 2016) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membentuk kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yg tinggi, memiliki pekerja yg selalu siap mengatasi perubahan serta memenuhi kewajiban pekerjaan secara sah.

- b. Mengimplementasikan dan menjaga seluruh kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi bisa mencapai tujuannya.
- c. Membantu pada pengembangan arah holistik organisasi dan taktik, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yg akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak menjadi pemelihara standar organisasional dan nilai pada manajemen sumber daya manusia.

Menurut Werther dan Davis dalam (Almasri, 2016) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya insan itu meliputi beberapa tujuan, diantaranya:

1. Tujuan kemasyarakatan (*societal objective*). Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan rakyat awam, pada samping itu aspek etika serta atau moral asal produk yang didapatkan suatu organisasi. Suatu organisasi yg berada di tengah tengah warga dibutuhkan membawa manfaat atau keuntungan bagi rakyat. oleh karena itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya supaya tidak memiliki akibat negatif terhadap rakyat.

2. Tujuan organisasi (*organization objective*). buat mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan donasi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan serta akhir suatu proses, melainkan suatu pengangkatan atau alat buat membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. sang karena itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu organisasi diadakan buat melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsional (*functional objective*). Secara fungsional manajemen asal daya manusia ialah buat memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain supaya mereka (asal daya insan dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
4. Tujuan eksklusif (*personal objective*). Kepentingan personal atau individual pada organisasi juga harus diperhatikan sang setiap manajer, terutama sumber daya manusia, dan harus diarahkan menggunakan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organization objective*). menggunakan demikian, tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi wajib diarahkan jua buat tercapainya tujuan organisasi. buat itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu pada organisasi perlu senantiasa diperhatikan serta dilaksanakan dengan baik.

2.1.2.3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam prakteknya manajemen berperan langsung untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dengan kata lain bahwa manajemen ada untuk mengatur semua

yang dilakukan ataupun yang akan dilakukan dengan baik, tepat, rapih, dan terarah. Sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Andrew F. Skila dalam (Hasibuan, 2019). Jabani, (2018) bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang keputusan yang dilakukan setiap organisasi dengan tujuan buat mengkoordinasikan banyak sekali sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan sebagai akibatnya akan didapatkan suatu produk atau jasa secara efisien. Adapun peranan manajemen asal daya manusia menurut Hasibuan, (2019) mengatur serta memutuskan program kepegawaian yang mencakup problem-duduk perkara sebagai berikut:

1. Memutuskan jumlah, kualitas, serta penempatan energi kerja yang efektif sinkron menggunakan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement serta job evaluation.
2. menetapkan penarikan, seleksi, serta penempatan karyawan sesuai the right man and the right place and the right man in the right job.
3. menetapkan acara kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya insan di masa yang akan datang.
5. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal juga horizontal.
7. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

Menurut Dewi, (2016) peran pentingnya SDM terbagi dalam dua organisasi yaitu organisasi dalam lingkungan lama dan lingkungan baru. Organisasi dalam lingkungan lama, SDM memiliki peran yaitu berkonsentrasi pada fungsi produksi, keuangan dan pemasaran, serta bukan merupakan tipe manajemen yang efektif karena berorientasi jangka pendek. Organisasi pada lingkungan baru, sdm mempunyai kiprah yaitu berkonsentrasi di fungsi asal daya manusia, adalah tipe manajemen yang efektif sebab berorientasi jangka panjang.

2.1.3. Rekrutmen

2.1.3.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin, (2017), berarti proses membuat satu gerombolan pelamar yg memenuhi kondisi untuk pekerjaan organisasional. Definisi lain mengatakan bahwa rekrutmen adalah perjuangan mencari serta menarik energi kerja supaya melamar lowongan kerja yg terdapat di suatu perusahaan Hasibuan, (2011) Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen asal daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. selesainya yang akan terjadi analisis pekerjaan membagikan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang mengungkapkan persyaratan yang wajib dipenuhi calon tenaga kerja buat memangku suatu jabatan Yamin dalam Simbolon, (2018)

Rivai dalam (Hermaddin, 2017) menyebutkan rekrutmen menjadi suatu rangkaian kegiatan yg dimulai waktu sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai menerima calon yg diinginkan atau memenuhi kualifikasi sinkron dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen ialah hal yg

krusial bagi perusahaan, sebab dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan buat menerima pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar sebab perusahaan akan memiliki poly pilihan yang terbaik asal para pelamar yang ada.

Menurut Sutrisno, (2016) mengatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2016) juga berkata rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, serta menarik para pelamar buat dipekerjakan dalam suatu organisasi”

Berdasarkan dari beberapa teori yang sudah dijelaskan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses untuk mencari, menemukan, pelamar kerja yang sesuai pada jabatan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.1.3.2. Tujuan Rekrutmen

Dalam bukunya Sulistiyani & Rosidah dalam (Sunyoto, 2012) juga mengemukakan tujuan-tujuan rekrutmen mencakup: penarikan tenaga kerja menjadi indera keadilan sosial, penarikan tenaga kerja menjadi teknik buat memaksimalkan efisien, serta penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik.

a. Penarikan Tenaga Kerja sebagai Alat Keadilan Sosial

Penarikan ini lebih berpihak di kepentingan publik secara umum , bukan menjadikan pada kepentingan khusus yang wajib dicapai sang organisasi. pada hal ini penarikan tenaga kerja dilakukan menggunakan menyampaikan pertimbangan proporsional kepada pihak yang perlu

dilindungi, yg sangat mungkin berposisi menjadi pihak dirugikan dampak penarikan energi kerja, jika dibiarkan. misalnya alokasi putra wilayah dalam pegawai, adalah visualisasi penarikan tenaga kerja menjadi indera keadilan sosial.

- b. Penarikan Tenaga Kerja sebagai Teknik untuk Memaksimalkan Efisien
 Penarikan ini ialah sebuah penarikan tenaga kerja yang umumnya dilakukan secara ketat. Tujuan penarikan tenaga kerja bisa menjaring calon pegawai yg berkualitas, sebagai akibatnya Bila diterima kelak bisa memenuhi tuntutan organisasi. Pegawai yang diterima melalui ujian yg sangat ketat. Biasanya jumlah pendaftar dan latar belakangnya telah ditentukan, bahkan tidak jarang terjadi kerjasama dengan instansi tertentu, misalnya hanya menerima lulusan dari universitas tertentu saja.
- c. Penarikan Tenaga Kerja sebagai Strategi Responsivitas Politik
 Hal ini disesuaikan dengan gejolak suatu negara, masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin kebutuhan sumber daya manusia secara sektoral yang berubah-ubah pula.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam (Yusuf, 2015), aktivitas penarikan atau rekrutmen energi kerja perlu memutuskan tujuan-tujuannya yg meliputi:

- a. Penarikan tenaga kerja sebagai alat keadilan sosial Penarikan ini lebih-lebih berpihak di kepentingan publik secara awam, bukan berkiblat pada kepentingan spesifik yang wajib dicapai sang organisasi. Penarikan energi kerja dilakukan dengan menyampaikan pertimbangan proporsional pada

pihak yg perlu dilindungi, yg sangat mungkin berposisi menjadi pihak yang dirugikan dampak penarikan energi kerja, jika dibiarkan.

- b. Penarikan tenaga kerja sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi Penarikan ini merupakan sebuah penarikan tenaga kerja yang biasanya dilakukan secara ketat. Tujuan penarikan energi kerja bisa menjaring calon pegawai berkualitas, sehingga bila diterima kelak bisa memenuhi tuntutan serta ritme dari organisasi.
- c. Penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik Rivai dan Ella dalam (Yusuf, 2015) menuturkan bahwa penarikan tenaga kerja sebagai strategi responsivitas politik akan timbul dengan gejolak disuatu Negara atau daerah, seperti masalah-masalah di perbatasan, perubahan kebijakan politik yang dibuat. Dengan kondisi yang berubah-ubah sangat mungkin jika kebutuhan SDM pun berubah-ubah.

2.1.3.3. Tata Cara Rekrutmen

Menurut Purnaya, (2016) perekrutan tenaga kerja dapat dilakukan melalui 2 cara, yaitu :

1) Internal

Dengan cara internal, calon pengisi posisi tertentu dicari serta diseleksi asal tenaga kerja yg terdapat pada organisasi ketika ini. Cara ini memiliki keuntungan. Pertama, tenaga kerja yang direkrut sudah memahami organisasi menggunakan baik, sebagai akibatnya proses penyesuaian sebagai lebih simpel dan kemungkinan berhasil akan semakin tinggi. ke 2, cara ini akan mendorong

semangat kerja, loyalitas, serta komitmen kerja yang semakin tinggi. Ketiga, umumnya cara rekrutmen internal lebih murah dibandingkan dengan cara eksternal.

Rekrutmen internal pun memiliki laba sebab bila satu orang dipromosikan maka akan terjadi promosi berantai buat jabatan-jabatan dibawahnya. namun, rekrutmen internal pun mempunyai kelemahan, antara lain kemungkinan terbatasnya calon tenaga kerja yang potensial pada organisasi, kurangnya ide baru segar yang umumnya tiba asal pendatang baru, dan kemungkinan pendorong rasa puas diri pada tenaga kerja yang tidak mendorong prestasi kerja lebih lanjut. Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui sistem informasi tenaga kerja yang ada dalam organisasi atau melalui bagan pergantian untuk tingkat manajemen yang lebih tinggi.

Perekrutan ini dilakukan oleh organisasi karena beberapa alasan, seperti untuk penyegaran manajemen atau reformasi manajemen.

- a. *Job postings*. salah satu teknik rekrutmen dari dalam merupakan job postings, dimana organisasi mengumumkan posisi jabatan yg kosong dalam organisasi, sebagai akibatnya menyampaikan peluang di seluruh pegawai buat bersaing secara sehat dengan mengajukan lamaran secara formal. Kelebihan teknik ini adalah menyampaikan kesempatan yang sama pada semua karyawan yang memenuhi kualifikasi sebagai calon dan organisasi akan memiliki banyak calon buat dipilih. Adapun kelemahan cara ini yaitu waktu yang diperlukan lebih lama .
- b. referensi manajemen. dalam cara ini perekrutan dilakukan melalui referensi berasal karyawan lain dalam organisasi sebab sudah mengetahui

potensi dan keahlian karyawan yang direkomendasikan pada manajemen buat pekerjaan yang dimaksud. Kelebihannya, karyawan telah mengenal karakter dan keterampilan kandidat lebih cepat, serta asal segi porto lebih murah. Kelemahannya, manajemen tidak mengenal orang-orang selain pegawai pada organisasi yang mungkin mempunyai keahlian yg lebih bervariasi dibandingkan menggunakan hanya merekrut berdasar referensi karyawan sendiri. pula kemungkinan adanya diskriminasi, sebab karyawan akan cenderung mereferensikan temannya sendiri yang memiliki sikap, sifat, serta latar belakang yg hampir sama.

- c. perkumpulan buruh. Teknik ini masih sangat jarang dipakai, terutama dinegara berkembang mirip Indonesia. tetapi metode ini telah relatif acap kali diterapkan di negara maju, di mana organisasi perkumpulan buruh (union) mempunyai kekuatan yg solid dan mempunyai hak dan kedudukan yang sama menggunakan manajemen. buat itu pihak manajemen dan organisasi buruh hendaknya memiliki visi yg sama pada mencapai target organisasi. Tujuan yg tidak selaras tidak lagi sebagai suatu kontradiksi akbar.

2) Eksternal

Perekrutan tenaga kerja eksternal berusaha menarik calon tenaga kerja asal luar organisasi. bisa dilakukan melalui iklan posisi pekerjaan melalui surat liputan atau majalah atau melalui universitas yang akan membuat lulusan yang dikehendaki. Proses rekrutmen dapat sebagai mahal terutama karena banyak tenaga kerja baru yang meninggalkan organisasi sehabis kerja hanya satu atau dua tahun.

Organisasi akan rugi investasi pelatihan di tenaga kerja tersebut. Rekrutmen menggunakan cara lain merupakan dengan bekerjasama menggunakan lembaga swasta, baik formal maupun informal, departemen energi kerja atau gerombolan swadaya warga buat merekrut calon yang potensial.

- a. Pelamar eksklusif serta referensi. Pelamar tiba pribadi pada organisasi meskipun organisasi tidak membuat publikasi adanya lowongan pekerjaan. Kelebihannya, organisasi berhemat porto periklanan dan dapat lebih fokus pada kualifikasi pelamar yang datang. referensi pelamar direkomendasikan oleh orang atau karyawan berasal dalam pada departemen personalia. Kelebihannya, karyawan yang merekomendasikan pelamar terlebih dulu telah mengetahui keahlian calon pelamar sehingga departemen sumber daya insan memiliki isu lengkap perihal pelamar, mengenal kelebihan dan kelemahannya. Karyawan cenderung merekomendasikan temannya sendiri yg memiliki perilaku dan norma yang sama. Pelamar telah mengetahui kondisi organisasi berasal karyawan yang merekomendasikan nya. Cara ini legal saja, namun organisasi perlu mempertimbangkan faktor nepotisme dalam hal ini agar tidak terjadi pada organisasi yg sehat dan dinamis, sebab akan memicu terjadinya rekomendasi yg bersifat SARA.
- b. Iklan surat informasi serta majalah. Media ini sudah sangat awam dipergunakan serta dikenal sebagai cara yg cukup efektif buat merekrut pelamar. memakai media ini membutuhkan 2 publikasi, yaitu penggunaan wahana media buat mencari pelamar yang potensial bisa menggunakan praktis didapat. namun kelemahannya, organisasi akan dibanjiri oleh

panggilan orang yang mencari posisi pada iklan tadi. pada umumnya, pemasangan iklan bisa dilakukan pada media yang dibaca oleh grup tertentu, bisa juga di media yg dibaca oleh kalangan luas menggunakan mencantumkan spesifikasi jabatan yg diinginkan, mulai asal posisi staff sampai manager. ada yang mensyaratkan pengalaman, ada jua yg tidak. Penggunaan iklan mampu menyumbangkan terbentuknya citra organisasi dan prestise. namun terkadang diharapkan tenggang saat yang lebih usang buat publikasi ini.

- c. Agen energi kerja pemerintah. Agen-agen tenaga kerja yang dikelola pemerintah umumnya isu lebih praktis dijangkau sang masyarakat yg membutuhkan pekerjaan, terutama yg bersifat tidak terampil. Agen ini berfungsi menjadi penghubung antara pencari kerja menggunakan perusahaan yg membutuhkan tenaga kerja. Calon energi kerja dapat mendaftar kekantor energi kerja, sementara pencari tenaga kerja memberitahukan lowongan kerja yg kosong, lalu tempat kerja energi kerja akan menginformasikan kepada pencari kerja Jika terdapat lowongan kerja yg cocok.
- d. Agen tenaga kerja swasta. Agen energi kerja partikelir belum poly berfungsi. Keberadaanya terbatas di kota-kota akbar yang diselenggarakan sang konsultan dan forum isu sumber daya insan. lembaga partikelir ini tidak hanya mencari energi kerja terlatih tetapi pula menempatkan energi kerja terlatih buat memenuhi permintaan organisasi yg akan ditempatkan pada level manajer.

- e. Sewa (*leasing*). Teknik ini biasa dipakai di organisasi yg ingin melakukan penghematan asal segi aturan asal daya manusia, seperti berhemat dana purna tugas, iuran pertanggungan, insentif, atau tunjangan lainnya.
- f. *Open house*. Organisasi membuka kesempatan di orang luar pada kurang lebih organisasi buat tiba mengunjungi serta melihat fasilitas yg ada. Organisasi serta sejarah singkat organisasi. Cara ini diperlukan dapat membentuk orang tertarik buat pekerja pada perusahaan tadi. Teknik ini lebih sesuai apabila organisasi ingin menarik calon pelamar yang memiliki keterampilan serta keahlian yang langka serta terbatas. Metode ini telah dicoba beberapa organisasi di indonesia menggunakan cara mengadakan kompetisi usaha

2.1.3.4. Indikator Rekrutmen

Beberapa indikator-indikator dari rekrutmen menurut Ellyta Yullyanti dalam Lestari, (2018) adalah sebagai berikut:

1) Metode Rekrutmen

Adapun beberapa metode dari rekrutmen itu sendiri, yaitu:

- a. Metode tertutup, yaitu pelaksanaan rekrutmen di kalangan terbatas, hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja.
- b. Metode terbuka, yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran, sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan andal menjadi lebih besar.

2) **Prosedur**

Beberapa tahapan-tahapan dari proses rekrutmen itu sendiri antara lain:

- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong beserta jumlah karyawan
- b. Menganalisa jabatan
- c. Menentukan lokasi pencarian kandidat
- d. Memilih metode rekrutmen
- e. Memanggil kandidat terbaik
- f. Menyeleksi kandidat
- g. Menyusun penawaran kerja
- h. Mulai bekerja

- 3) **Sumber-sumber Rekrutmen** merupakan pelamar langsung, lamaran tertulis, berdasarkan informasi orang lain, jalur iklan, perusahaan penempatan tenaga kerja, perusahaan pencari tenaga kerja profesional, lembaga pendidikan, organisasi profesi, serikat pekerja, dan melalui balai latihan kerja milik pemerintah.

Menurut Suwanto, (2014), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur variabel rekrutmen diantaranya yaitu:

1. Penarikan
2. Seleksi
3. Penempatan
4. Orientasi
5. Analisis Pekerjaan

Menurut Hasibuan dalam Simbolon, (2018) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Sumber Penarikan pegawai

Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang telah ditentukan untuk diduduki jabatan tersebut. Job spesifikasi harus diuraikan secara rinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan pekerjaan tersebut. Misalnya pada usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan

2. Sumber Rekrutmen

- a. Sumber internal adalah orang-orang yang sudah menjadi bagian dari pekerja perusahaan, yang sudah menduduki jabatan tertentu yang mungkin dapat dipindahkan (*transfer*), dipromosikan (*promosi*), atau didemosi (*demosi*) untuk mengisi jabatan yang kosong melalui proses seleksi yang akan dilakukan.

- b. sumber eksternal adalah suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberi kesempatan kepada semua orang diluar perusahaan untuk menduduki jabatan yang kosong.

3. Metode Penarikan Pegawai

- a. Metode Tertutup

Pada saat ada penerimaan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit

b. Metode Terbuka

Ketika ada penerimaan tenaga kerja, informasi disebarakan secara luas ke masyarakat dengan menggunakan iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang kualifait lebih besar.

Dari ketiga indikator yang sudah dijelaskan diatas maka penulis memilih indikator yang pertama yaitu menurut Ellyta Yullyanti dalam (Lestari 2018)

2.1.4. Seleksi

2.1.4.1 Pengertian Seleksi

Seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap spesifik yang digunakan buat menetapkan pelamar mana yang akan diterima Rivai, (2018). Menurut Sunyoto, (2012) menegaskan adapun pengertian seleksi tenaga kerja adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang telah dilaksanakan. Menurut Veithzal Rivai dalam (Manullang, 2014) mengatakan seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan.

Definisi seleksi menurut beberapa ahli dalam buku Nurhayati, (2018) sebagai berikut:

- a. proses seleksi meliputi penilaian dan penetapan diantara calon-calon pengisi jabatan. Aplikasi dari jabatan, wawancara, dan pengecekan referensi adalah yang biasa digunakan dalam penetapan keputusan seleksi.
- b. seleksi adalah suatu proses ketika calon karyawan dibagi menjadi dua bagian, yaitu yang akan diterima dan yang ditolak.
- c. menjelaskan bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan pada perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan penentuan apakah para calon karyawan diterima atau tidak untuk menjadi karyawan pada suatu perusahaan melalui serangkaian tes yang sudah menjadi aturan perusahaan.

2.1.4.2.Tahap-tahap Seleksi

Berikut ini tahap-tahap seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh pihak manajemen suatu organisasi Menurut Handoko dalam (Sunyoto, 2012) yaitu penerimaan pendahuluan, tes-tes penerimaan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), wawancara penyelia, dan keputusan penerimaan

1. Penerimaan Pendahuluan. Jika pelamar datang sendiri, wawancara pendahuluan dapat dilakukan. ini akan sangat membantu dalam upaya menghilangkan kesalahpahaman serta menghindarkan pencarian berita dari sumber tidak resmi.

2. Tes-tes Penerimaan. Tes-tes penerimaan adalah berbagai alat-alat bantu yang menilai kemungkinan padunya antara kemampuan, pengalaman serta kepribadian pelamar dan persyaratan jabatan.
3. Wawancara Seleksi. Wawancara seleksi ialah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan buat mengevaluasi hal dapat diterima atau tidak diterimanya seseorang pelamar. Pewawancara mencari jawaban dari pertanyaan-pertanyaan umum . Tujuan utama wawancara pekerjaan merupakan buat menghimpunan isu bagi pembuatan keputusan seleksi. Wawancara yg dikembangkan secara cermat dapat membuatnya mungkin buat mencapai taraf keandalan yg bisa diterima.
4. Pemeriksaan Referensi-referensi. *Personal reference* biasanya diberikan oleh keluarga atau sahabat-sahabat terdekat baik yg ditunjuk sang pelamar sendiri atau perusahaan sendiri. Bila referensi diserahkan secara tertulis, pemberi surat keterangan umumnya hanya menekan hal-hal positif. oleh sebab itu surat keterangan langsung pada biasanya jarang dipergunakan.
5. *Evaluasi Medis* (tes kesehatan). umumnya penilaian ini mengharuskan pelamar buat membagikan informasinya. investigasi kesehatan bisa dilakukan baik sang dokter diluar perusahaan juga sang tenaga medis perusahaan sendiri. evaluasi medis memungkinkan perusahaan buat menekan biaya perawatan kesehatan karyawan serta asuransi jiwa, mendapatkan karyawan yg dapat mengatasi stres fisik serta mental suatu pekerjaan.

6. Wawancara oleh Penyelia. Atasan langsung (penyelia) di akhirnya artinya orang yg bertanggung jawab atas para karyawan yang baru diterima. Penyelia sering memiliki kemampuan buat mengevaluasi kecakapan teknis pelamar serta menjawab pertanyaan-pertanyaan dari pelamar perihal pekerjaan tertentu secara lebih tepat. Atas dasar alasan ini banyak organisasi yg menyampaikan wewenang kepada penyelia buat merogoh keputusan penerimaan final.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Seleksi

Menurut Simamora dalam Simbolon, (2018) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu :

- a. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan
- b. yang mampu mempengaruhi proses seleksi merupakan kebijakan perusahaan dan sikap berasal manajemen
- c. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang lama
- d. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan buat mengisi posisi-posisi di jenjang yang tidak sinkron di pada perusahaan
- e. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga bisa mensugesti proses seleksi

2.1.4.4. Indikator Seleksi

Menurut Siagian dalam Simbolon, (2018) indikator-indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan calon pegawai dengan

pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara nilai-nilai personal calon pegawai dengan perusahaan. Adapun indikator-indikator seleksi yaitu :

1. Pengalaman. Calon pegawai harus memenuhi kriteria ini karena mempunyai pengalaman maka penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon pegawai dengan pengalaman yang dimiliki calon pegawai dan akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ditempatkan.
2. Tes tertulis. Bentuk tes tertulis ini menguji info atau pengetahuan yg dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan wajib sinkron dengan kebutuhan buat melaksanakan pekerjaan.
3. Tes wawancara. Wawancara ialah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan buat mengevaluasi hal bisa diterimanya atau tak (acceptability) seorang pelamar.

Menurut Rivai, (2018) indikator dalam pelaksanaan seleksi karyawan adalah, yaitu :

1. Pendidikan
Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu
2. Pengalaman
Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan

utama dalam proses seleksi orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

3. Kesehatan

Kesehatan penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.

4. Tes Tertulis

Mengukur sejauh mana kemampuan pelamar mulai dari kemampuan verbal dan keterampilan kualitatif sampai pada kecerdasan persepsi.

5. Wawancara

Wawancara merupakan suatu bentuk percakapan yang formal dan mendalam yang diadakan untuk mengevaluasi pelamar. Pewawancara akan mencari dari tiga pertanyaan dasar, yaitu: dapatkah pelamar mengerjakan pekerjaannya? Akankah pelamar mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan tepat bagi pelamar dibandingkan dengan pelamar lain yang dipertimbangkan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Menurut Aziz et al., (2017) indikator-indikator dari seleksi itu sendiri adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Kebijakan seleksi perusahaan
2. Sarana dan prasarana seleksi
3. Perencanaan dan organisasi
4. Mutu pekerjaan, ketelitian
5. Kendala seleksi

Dari ketiga indikator yang sudah dijelaskan diatas maka penulis memilih indikator yang pertama yaitu menurut Menurut Siagian dalam Simbolon, (2018).

2.1.5. Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Ariska, (2018) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sembiring, (2018) mengemukakan bahwa kinerja ialah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Menurut Rivai, (2018) kinerja karyawan ialah salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Simanjuntak Suparno, (2015) mengemukakan bahwa kinerja ialah tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Mangkunegara, (2013) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) ialah yang akan terjadi kerja secara kualitas dan kuantitas yg dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sinkron dengan tanggung jawab yg diberikan,

Menurut Afandi, (2018) Kinerja ialah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau grup orang pada suatu perusahaan sinkron dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara

ilegal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sedarmayanti, (2018) kinerja ialah hasil kerja individu, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana yang akan terjadi kerja individu tersebut wajib bisa ditunjukkan buktinya secara konkrit dan bisa diukur.

Berdasarkan beberapa teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas dicapai sang seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya buat menghasilkan barang serta jasa-jasa dengan memperoleh imbalan atau dalam prestasi tertentu.

2.1.5.2. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo, (2011) ialah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo, (2011) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

- a. *Corporate level* ialah tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b. *Senior management level* ialah strata dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan donasi yang diharapkan berasal tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. *Business-unit, functional* atau *departement level* ialah tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

- d. *Team level* ialah tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e. *Individual level* ialah strata dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, akibat primer, atau tugas pokok yg mencerminkan pekerjaan individual serta fokus pada hasil yang dibutuhkan buat dicapai serta kontribusinya di kinerja tim, departemen atau organisasi

2.1.5.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara, (2013) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini bisa dipandang berasal kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah pelaksanaan tugas artinya seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan seksama atau tidak terdapat kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Selanjutnya indikator kinerja pegawai menurut Wibowo, (2015) dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan balik ialah Umpan pulang adalah masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, baku kerja, serta pencapaian tujuan
4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi ialah persyaratan primer dalam kinerja. Kompetensi ialah kemampuan yang dimiliki sang seorang buat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya menggunakan baik
6. Motif ialah alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan.
7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan buat membagikan prestasi kerjanya, ada 2 faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan buat berprestasi, yaitu ketersediaan ketika dan kemampuan buat memenuhi kondisi.

Menurut Wibowo, (2013) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator yakni sebagai berikut:

1. Tujuan. Tujuan ialah keadaan yang tidak sama yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi buat dicapai. Tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.
2. Standar. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan akan diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah

tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan Balik. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kerja.
4. Alat atau Sarana. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. Kompetensi. Kompetensi merupakan syarat pertama dalam kinerja, memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik. Memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
7. Peluang. Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasinya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya

kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dari ketiga indikator yang sudah dijelaskan diatas maka penulis memilih indikator yang pertama yaitu menurut Menurut Wibowo, (2013)

2.2. Hubungan Rekrutmen, Seleksi Terhadap Kinerja

Menurut Pottale, (2016) Hubungan dari variabel Rekrutmen, seleksi terhadap kinerja, adalah sebagai berikut:

1. Hubungan Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT.Bank SulutGo berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

2. Hubungan Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara seleksi karyawan dengan kinerja karyawan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai sig < 0,05.

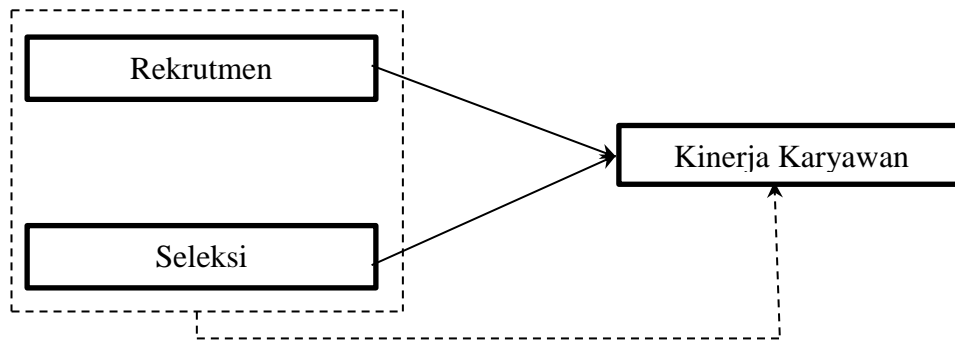
3. Hubungan Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak H_1 diterima

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ialah narasi atau pernyataan tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah dirumuskan serta diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran ini disusun berdasarkan konsep yang disesuaikan oleh peneliti dengan melihat hasil penelitian sebelumnya.

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2021)

-----> Parsial adalah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

—————> Simultan adalah pengaruh secara bersama atau keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2017), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan belum relevan, belum berdasarkan pada warta-kabar empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis jua dapat dinyatakan menjadi jawaban teoritis terhadap rumusan dilema penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asia

Paramitha Indah

H2 : Diduga seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asia
Paramitha Indah

H3 : Diduga rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
PT. Asia Paramitha Indah

2.5. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini juga didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, sebagai berikut:

1. Aziz *et al.*, (2017) dengan judul Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk menyebutkan apakah pengaruh dari perekrutan terhadap seleksi, efek rekrutmen terhadap kinerja, dan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang telah dipergunakan pada penelitian ini ialah deskriptif serta pengolahan data menggunakan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) Teknik. Sampel dari penelitian ini ialah 105 karyawan. akibat penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap seleksi. seleksi berpengaruh terhadap kinerja serta rekrutmen secara pribadi berpengaruh oleh kinerja. pada hal ini perusahaan bisa meningkatkan variabel-variabel yg perlu diperbaiki di masa yg akan datang.
2. Potale (2016) dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen, dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. menurut Handoko (2008), “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon

karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Proses Rekrutmen, dan Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank Sulut Go, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

3. Wahyono, (2019) dengan judul Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan kuesioner menggunakan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebesar 35 responden melalui bantuan program *Statistical Product Service Solution (SPSS) Versi 19.00*, dari yang akan terjadi uji dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan, Rotasi kerja dan gaji Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan. hasil uji parsial variabel tingkat pendidikan, Rotasi kerja serta gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan Koefisien Determinasi Adjusted R square dijelaskan dengan variabel independen taraf pendidikan, Rotasi kerja dan honor sebanyak 95.6%, sedangkan sisanya 4.4% ialah variabel yg tidak diteliti sebagai akibatnya bisa dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

4. Anjar Setyo Utomo, (2017) dengan judul Pengaruh Rekrutmen & Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan buat mengetahui seberapa akbar imbas rekrutmen & beban kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan loyalitas menjadi variabel intervening. Objek penelitian ini yaitu karyawan rumah makan soto ayam khas suci mbak lin semarang dengan populasi sebanyak 96 orang & sampel penelitian sebesar 96 orang menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik total sampling. Jenis & asal data yg digunakan pada penelitian ini yaitu data utama berupa berita umum & data sekunder berupa data terkait menggunakan karakteristik responden & gambaran obyek penelitian. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis jalur, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t & uji f. akibat penelitian membagikan bahwa terdapat dampak secara pribadi rekrutmen & beban kerja terhadap loyalitas karyawan, lalu ada dampak secara langsung loyalitas terhadap kinerja karyawan tetapi variabel loyalitas tidak memediasi pengaruh rekrutmen & beban kerja terhadap kinerja karyawan rumah makan soto ayam khas suci mbak lin semarang.

5. Rodríguez et al., (2018) dengan judul *Factors Affecting Recruitment Officers Intention to Use Online Tools*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi penggunaan rekrutmen online alat oleh penanggung jawab rekrutmen. Penelitian ini menggunakan deskriptif korelasional desain, di mana kuesioner survei yang diadopsi digunakan untuk mengumpulkan persepsi responden tentang kegunaan yang dirasakan, kemudahan penggunaan yang dirasakan, sikap terhadap penggunaan, dan niat untuk menggunakan alat rekrutmen online. Beberapa responden secara acak dipilih untuk memberikan wawasan tentang kemungkinan peningkatan alat rekrutmen online yang ada. Kemudahan penggunaan dan sikap signifikan terhadap niat pengguna untuk menggunakan, bagaimanapun, penelitian mengungkapkan bahwa kegunaan tidak memiliki signifikansi pada sikap dan niat pengguna untuk menggunakan alat rekrutmen online.
6. Rahmany, (2018) dengan judul *The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant*. Kinerja organisasi publik berhubungan langsung dengan kinerja pegawainya. Organisasi yang memiliki karyawan berkualitas tinggi menikmati tingkat kinerja dan hasil yang tinggi. Namun, kinerja karyawan sangat tergantung pada proses rekrutmen/seleksinya. Lebih baik dan jelas proses rekrutmen/seleksi, semakin banyak staf yang berkualitas yang dipekerjakan. Studi saat ini telah dilakukan pada pengaruh proses rekrutmen/seleksi terhadap kinerja pegawai di pegawai negeri Afghanistan.

Penelitian telah dilakukan dalam pendekatan penelitian deduktif, dan data dikumpulkan melalui pengumpulan data kuantitatif metode. Data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner tertutup kepada kandidat pekerjaan dan karyawan untuk mengevaluasi proses rekrutmen/seleksi dan kinerja karyawan. Data yang disediakan dianalisis oleh SPSS versi 20. Untuk mencapai tujuan penelitian, 120 kuesioner telah dibagikan, dan rekrutmen/seleksi diperhitungkan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel tak bebas. Selanjutnya, data sekunder dikumpulkan melalui buku, artikel, dan khususnya tahunan laporan tentang Afganistan. Temuan menunjukkan tingkat korelasi yang tinggi antara kinerja karyawan dan proses rekrutmen/seleksi. Oleh karena itu, dalam bab penutup, rekomendasi yang diperlukan diberikan kepada: IARCSC (Komisi Reformasi Administrasi Independen dan Pegawai Negeri Sipil) untuk menegakkan dan meningkatkan proses rekrutmen/seleksi untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017), Metode penelitian adalah cara ilmiah mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sugiyono, (2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode 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 sudah ditetapkan.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data sangat penting dalam penelitian dan lebih lanjut digunakan peneliti untuk memperoleh data-data penelitian, sehingga meminimalkan waktu dan biaya. Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas 2 sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Adapun penjelasannya dari sumber data tersebut, sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama. Dengan kata lain data pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung seperti

hasil wawancara dan kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah melakukan wawancara kepada pihak PT. Asia Paramita Indah di Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, buku-buku literatur yang berkaitan dengan objek penelitian, yaitu PT. Asia Paramita Indah di Tanjungpinang.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

3.3.1. Angket (Kuesioner)

Sugiyono, (2017) angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kesepakatan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.3.2. Dokumentasi

Sugiyono, (2017), dokumentasi adalah untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Creswell dalam Herdiansyah, (2013) Populasi adalah kelompok individu yang memiliki karakteristik yang relatif sama. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Asia Paramita Indah Tanjungpinang sebanyak 30 orang. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Data Populasi

No	Bagian	Jumlah
1	Pimpinan	1 orang
2	Admin	1 orang
3	Keuangan	1 orang
4	Nota Tagihan	1 orang
5	Kepala Gudang	1 orang
6	Supir	3 orang
7	<i>Helper</i>	3 orang
8	Asisten Supervisor Daerah (MD SPG)	1 orang
9	Koordinator Daerah (BA & Tim Promosi)	1 orang
10	Merchandiser (MD)	2 orang
11	Sales Promotion Girl (SPG)	6 orang
10)	Beauty Advisor (BA)	8 orang
13	Tim Promosi	1 orang
Jumlah		30 orang

Sumber: PT. Asia Paramita Indah Tanjungpinang (2021)

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan metode *sampling jenuh*, yang dimana semua populasi yang ada pada penelitian semuanya digunakan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono, (2016), Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka peneliti dapat menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Menurut Creswell dalam Sugiyono, (2015) definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur. Berdasarkan dalam penelitian ini ada beberapa definisi operasional antara lain:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Rekrutmen (X1)	Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Edy Sutrisno, (2016)	1. Metode Rekrutmen 2. Prosedur 3. Sumber-Sumber Rekrutmen Ellyta Yullyanti (Lestari, 2018)	1,2,3, 4,5,6 7,8,9,10	Skala Likert
Seleksi (X2)	Seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Rivai, (2018)	1. Pengalaman 2. Tes Tertulis 3. Tes Wawancara Siagian (Simbolon, 2018)	1,2,3, 4,5,6, 7,8	Skala Likert
Kinerja karyawan (X3)	Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat / Sarana	1, 2, 3,4, 5,6,	Skala Likert

	tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Rivai dan Basri (Sinambela, 2017)	5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang Wibowo, (2013)	7, 8,9, 10, 11	
--	--	---	-------------------------	--

Sumber: Data yang diolah (2021)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Seperti yang ditunjukkan Sujarweni, V, (2014) teknik pengolahan data yaitu teknik pengolahan yang dilakukan sebelum peneliti dapat melakukan analisis data, maka yang harus perlu diperhatikan oleh peneliti adalah pada tahap-tahap teknik pengolahan data yang dilakukan, sebelum melakukan pengolahan data. Adapun tahap-tahap yang dilakukan dalam teknik pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini, yaitu:

a. *Editing*

Tahap *editing* ialah suatu tahap untuk melihat kejelasan serta kelengkapan dalam pengisian instrumen yang sesuai dengan tahap-tahap dalam pengumpulan data pada peneliti yang dilakukan..

b. *Coding*

Tahap *coding* ialah interaksi pengenalan dan pengurutan setiap pertanyaan yang terdapat dalam instrumen penguraian informasi sesuai dengan faktor-faktor yang diteliti yang sampai saat ini ada pada tahap penyusunan informasi.

c. *Scoring*

Scoring ialah cara untuk dapat memudahkan dalam jawaban masalah penelitian, dalam hal ini peneliti menggunakan pengukuran skala yang

digunakan yaitu skala likert dan pemberian skor ini menggunakan sistem skala lima yaitu :

- | | |
|------------------------|---------------|
| a. Sangat setuju | diberi skor 5 |
| b. Setuju | diberi skor 4 |
| c. Netral | diberi skor 3 |
| d. Tidak setuju | diberi skor 2 |
| e. Sangat tidak setuju | diberi skor 1 |

d. *Tabulasi*

Tabulasi ialah tahap yang membantu proses dari mencatat dan menginput data kedalam tabel induk penelitian dari variabel – variabel yang diteliti.

3.7. Teknik Analisis Data

Analisis data ilmuwan yaitu investigasi informasi eksplorasi sangat penting untuk ukuran pengujian informasi setelah tahap penentuan dan pemilihan informasi. Eksplorasi memerlukan penyelidikan informasi yang diandalkan untuk memiliki pilihan jawaban atas pertanyaan ujian untuk berubah menjadi premis pemeriksaan. Oleh karena itu sangat penting dalam memimpin penyelidikan informasi terlebih dahulu.

3.7.1 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini dalam menguji sifat informasi dalam investigasi pengaruh rekrutmen, seleksi terhadap kinerja karyawan pada pt. asia paramitha indah tanjungpinang

3.7.1.1. Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2016) uji validitas yaitu teknik yang digunakan untuk mengukur keaslian atau keaslian sebuah ulasan. Sebuah survei dianggap sah jika penyelidikan dalam penelitian ini dapat mengungkap sesuatu yang akan diantisipasi oleh survei tersebut. Jadi uji validitas berencana untuk mengukur apakah pertanyaan dalam penelitian yang dibuat peneliti benar-benar dapat mengukur apa yang perlu diukur.

Standar sah atau tidaknya jika hubungan antara skor setiap soal dan skor jumlah yang memiliki tingkat kritis di bawah 0,05, maka pada saat itu hal-hal inkuiri dianggap substansial. Selanjutnya jika hubungan skor masing-masing soal dengan skor habis-habisan memiliki tingkat kritis di atas 0,05 maka soal inkuiri tersebut tidak valid.

3.7.1.2. Uji Reliabilitas

Sedangkan uji reliabilitas dalam hal ini menunjukkan pemahaman bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai metode untuk data peristiwa sosial, mengingat instrumen tersebut telah dapat diterima selama ini, Sunyoto, (2011). Suatu variabel dikatakan kuat atau dapat diandalkan jika reaksi terhadap suatu pernyataan solid atau stabil secara sporadis. SPSS melengkapi alat untuk mengukur kualitas yang tak tergoyahkan dengan uji coba terukur dari Cronbach Alpha (α). Untuk memutuskan apakah instrumen tersebut solid atau tidak digunakan sejauh mungkin, ketergantungan di bawah 0,6 tidak dapat diterima, menurut Priyatno, (2014) sedangkan 0,7 memadai atau lebih dari 0,8 dapat diterima.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Abdillah, W., (2015) uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji dari petunjuk sampel yang sudah terpilih dan telah memenuhi kriteria statistika pada variabel – variabel yang diteliti.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Seperti yang ditunjukkan oleh Ghozali, (2016) ,uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model relaps, faktor-faktor yang memiliki penyebaran yang khas atau tidak. Pengujian ini diakhiri dengan melihat penyebaran informasi (fokus) pada poros kemiringan diagram atau dengan melihat histogram dan residual. Model relaps yang layak biasanya diedarkan. Jika kritis $> 0,05$ maka variabel tersebut beredar teratur atau sebaliknya. Sirkulasi tipikal akan mendingkai garis miring lurus, dan memplot informasi sisa akan dikontraskan dan garis miring. Alasan dinamis menggabungkan hal-hal berikut:

- 1) Jika informasi yang tersebar di sekitar informasi miring dapat mengikuti heading miring, maka pada saat itu model relaps memenuhi kewajaran.
- 2) Jika informasi menyebar jauh dari garis miring, maka pada saat itu model regresi tidak memenuhi kewajaran.

3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2016), uji heteroskedastisitas merupakan jenis arah yang memiliki pilihan untuk menguji apakah pada model relaps tidak terdapat kompatibilitas antara perubahan dan residual atau persepsi terhadap persepsi yang berbeda-beda. Jika perubahan dan sisa yang dimulai dari satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Jika hasil uji melebihi taraf besar ($\alpha > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya.

Jenis pengujian heteroskedastisitas. yang diakhiri dengan pilihan untuk melihat diagram plot antara nilai awal variabel (ZPRED) dan sisa (SRESID), termasuk yang menyertainya:

- a. Jika ada contoh pasti dan dengan asumsi dapat membantu contoh biasa yang spesifik (bergelombang, memanjang, membatasi), itu menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada contoh yang tidak masuk akal, dan titik letak fokus menyebar diatas dan dibawah 0 pada hubungan Y, maka pada saat itu tidak ada heteroskedastisitas.

3.7.2.3 Uji Autokorelasi

Priyatno, (2014), autokorelasi ialah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi Uji autokorelasi dipergunakan buat mengetahui terdapat atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan menggunakan pengamatan lain pada model regresi. model regresi yg baik merupakan yang tidak terdapat dilema autokorelasi. Metode pengujian memakai uji Durbin-Watson (DW test).

Priyatno, (2014) Metode pengujian menggunakan Durbin Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $du < dw < 4-du$, maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

- b. Jika nilai $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$, maka hipotesis nol ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- c. Jika $dl < dw < du$ atau $4-du < dw < 4-dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

3.7.2.4. Uji Multikolinearitas

Menurut Misbahudin, (2013) multikolinearitas berarti antara variabel bebas yg satu dengan variabel bebas yang lain dalam model saling berkorelasi linear, biasanya, korelasinya mendekati sempurna atau (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan satu).

Menurut Priyatno, (2014), untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 dan mempunyai angka Toleransi lebih dari 0,1

3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda

3.7.3.1. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini dipergunakan buat mengukur kekuatan 2 variabel atau lebih dan jua membagikan arah korelasi antara variabel dependen menggunakan variabel independen.

Menurut Priyatno, (2014), analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini buat memprediksikan nilai berasal variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah

masing-masing Y berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan

Y	: Kinerja Karyawan
a	: konstanta
b1, b2	: Koefisien regresi
X	: Rekrutmen, dan Seleksi
e	: Kesalahan

3.7.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dijabarkan dalam kerangka teori yang harus diuji kebenarannya. Menurut Priyatno, (2014) hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan dengan kalimat pertanyaan.

3.7.4.1 Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Menurut Priyatno, (2014), uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis
- b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan uji t
- c. Menentukan t hitung
- d. Kriteria pengujian

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana :

t = Nilai T_{hitung}

b_i = Koefisien regresi variabel i

s_{b_i} = Standar error variabel i (5% atau 0,05)

Dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

H1 : Adanya pengaruh Rekrutmen (X1) Kinerja (Y)

H2 : Adanya pengaruh Seleksi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi antara dua sisi = 0,05 : 2 = 0,025 adalah dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel. Apabila t tabel < t hitung, maka tidak ada pengaruh hipotesis ditolak. Sedangkan apabila t tabel > t hitung, maka berpengaruh dan hipotesis diterima.

3.7.4.2 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Priyatno, (2014), Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah uji f adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan Hipotesis
- b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan uji f
- c. Menentukan f hitung
- d. Kriteria pengujian

F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 (k)}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

F = Nilai F hitung

R² = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data atau kasus

Adapun hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Dasar pengambilan keputusan
 - a. Berdasarkan nilai signifikan (sig)

Jika nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima, maka variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).
 - b. Jika nilai sig > 0,05, maka hipotesis ditolak, artinya variabel Rekrutmen (X1) dan variabel Seleksi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y)
2. Berdasarkan nilai Fhitung dengan Ftabel
 - a. Jika nilai Fhitung > Ftabel, maka hipotesis diterima. Artinya secara simultan variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) \
 - b. Jika nilai Fhitung < Ftabel, maka hipotesis ditolak. Artinya variabel Rekrutmen (X1) dan Variabel Seleksi (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Priyatno, (2014), analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini digunakan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Rumus mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah :

$$\frac{(ryx1)^2 + (ryx2)^2 - 2.(ryx1).(ryx2)}{1 - (rx1x2)^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

$ryx1$ = korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara X1 dengan Y

$ryx2$ = korelasi sederhana (*product moment pearson*) antara X2 dengan Y

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., H. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Andi.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Almasri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Dan Keagamaan*.
- Anjar Setyo Utomo1) , Dra.Cicik Harini, MM.2) , Edward GagahP.T, S. M. . (2017). the Influence of Recruitment & Workload To Employee'S Performance With Loyalty As Intervening Variable(Case Study At Rumah Makan Soto Ayam Khas Kudus Mbak Lin Semarang). *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 19, 51–59.
- Ariska. (2018). *PENGARUH LATIHAN PEREGANGAN TERHADAP PENURUNAN KELUHAN MUSCULOSKELETAL DISORDERS PADA PEKERJA BATIK DI SOKARAJA*. Universitas muhammdiyah purwokerto.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 246–253. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Dewi, A. K. (2016). *Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam PT . Evergreen Shipping Agency*. April.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hartatik, indah puji. (2014). *mengembangkan SDM* (1st ed.). Laksana.

- Hasibuan, M. S. . (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasymi., S. dan. (2018). Pengaruh penerapan sistem e-filing terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi dengan pemahaman internet sebagai variabel moderasi pada kantor pelayanan pajak pratama jakarta jatinegara. *Komunikasi Ilmiah Akuntansi Dan Perpajakan, 11*.
- Herdiansyah. (2013). *wawancara, observasi dan focus groups*. Rajawali pers.
- Hermaddin. (2017). “Sistem Pendukung Keputusan Untuk Pengembangan Agroindustri Pala di Talud”x. *Manajemen Dan Agribisnis*.
- Jabani. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. grafindo pustaka.
- Lestari. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT Alfabet.
- Mangkunegara. (2013a). *manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- manullang. (2014). *dasar-dasar manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Misbahudin, I. H. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Nurhayati, R. S. dan E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.
- Pottale, B. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(4)*, 453–464.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offset.
- Purnaya. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi offset.

- Rahmany, S. M. (2018). The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees ' Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant Said Monawar Rahmany. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(8), 61–71.
- Rivai. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. grafindo pustaka.
- Rodríguez, C., Areces, D., García, T., Cueli, M., & González-Castro, P. (2018). Comparison between two continuous performance tests for identifying ADHD: Traditional vs. virtual reality. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 18(3), 254–263. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2018.06.003>
- Roosje Kalangi. (2015). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA APARAT SIPIL NEGARA DI KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE PROVINSI SULAWESI UTARA. *LPPM BIDANG EKOSOSBUDKUM*, 2.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sembiring. (2018). *Diagnosis Diferensial Nyeri Lutut* (1st ed.).
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simbolon. (2018). *PERILAKU DALAM ORGANISASI*. grafindo pustaka.
- Sinambela. (2017). *Diagnosis Diferensial Nyeri Lutut*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *ANALISIS PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Sujarweni, V, W. (2014). *Metodologi Penelitian* (1st ed). PUSTAKA BARU PRESS.

- Sunyoto. (2011). *Analisis regresi untuk uji hipotesis*. caps.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Suparno, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PUSTAKA PELAJAR.
- Sutrisno. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (J. Edy (ed.); edisi pert). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Suwanto. (2014). *Azas-azas manajemen sumber daya manusia*. Suci press.
- Wahyono, T. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan. *JEpa*, 4(1), 69–83.
<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/545>
- Wibowo. (2011). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *perilaku dalam organisasi*. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* (kedua). Rajagrafindo Persada.
- Yusuf. (2015a). *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Jiwa*. salemba medika.
- Yusuf. (2015b). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajagrafindo Persada.
- Zakiyudin, A. (2013). *Teori dan Praktek Manajemen*. Mitra Wacana Media.

RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



Nama : Martha Mayong Sari
Tempat / Tanggal Lahir : Boyolali, 6 maret 1991
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Menikah
Nomor HP : 082310716711
Email : martamayongsari91@gmail.com
Alamat : Jl.Kp. Sidomukti, RT 001. RW 002

Nama Orang Tua

a. Ayah : Rochman
b. Ibu : Arumiyatun

Riwayat Pendidikan

a. SD : SD Pakel 001, Boyolali
b. SMP : Muhammadiyah 10 Andong, Boyolali
c. SMA : Muhammadiyah 4 Andong, Boyolali
d. S1 : Stie Pembangunan Tanjungpinang