PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT. PERSONEL ALIH DAYA AREA BANDUNG

INES RENGGANIS

Universitas Komputer Indonesia
www.Unikom.ac.id

ABSTRACT

By : Ines Rengganis Nim : 21211911 Tittle: The Influence Of Recruitment and Selection On Outsourcing Employee Performance In Personel Alih Daya Bandung Under Guidance Lita Wulantika, SE., M.Si

Recruitment and selection PT. Personel Alih Daya Bandung Area have not received attention, implementation of recruitment is felt not done well and the selection process is still lacking to improve employee performance. With a sense of dissatisfaction and employee shortages at some of these, the employee's performance has been poor employee lacks high responsibility in the work, and cooperation among colleagues inadequate supported by the decline in the achievement of the performance indicators outsourced employees. This study aims to determine the effect of recruitment and selection of outsourcing on the performance employees of outsourcing at PT. Personel Alih Daya Bandung Area.

This research method using descriptive method verikatif. Path analysis method. The unit of analysis in this study were all employees of outsourcing PT. Personel Alih Daya Bandung Area as the population. The sampling technique is random sampling so that as many as 66 people as the sample.

Results of the study showed that the recruitment and selection of positive influence on employee performance. Recruitment and selection positive effect. Recruitment to the selection effect is not too dominant. Among the independent variables, recruitment and selection which gives a greater influence on employee performance is recruitment rather than selection.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan yang berkembang di dunia bisnis yang semakin luas dan kompleks mengakibatkan kebutuhan akan Sumber daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kompeten menjadi salah satu elemen utama yang harus ditata dan dikelola demi tercapainya tujuan-tujuan utama perusahaan ataupun target-target perusahaan yang telah direncanakan.Belakangan ini, makin banyak perusahaan melirik tenaga outsourcing . Sistem ini adalah bentuk dari efisiensi waktu, tenaga, dan dana dalam perekrutan dan seleksi karyawan. Sehingga perusahaan tidak perlu menyediakan berbagai fasilitas seperti tunjangan makan, kesehatan, asuransi dan sebagainya. Biasanya yang bertanggung jawab atas itu adalah perusahaan outsourcing itu sendiri.

Dengan banyaknya perusahaan outsourcing yang bermunculan PT. Personel Alih Daya Bandung harus mempunyai strategi untuk tetap tumbuh diantara persaingan yang keras ini. Peningkatan kualitas pelayanan kepada konsumen bisa dijadikan salah satu strategi, dengan menjaga kinerja karyawan outsourcing yang merupakan aset peusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang penulis ambil berdasarkan identifikasi masalah diatas, yang mana antara lain :

1. Bagaimana rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung.
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung.
3. Bagaimana pengaruh seleksi dengan kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung.
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan PT. Personel Alih Daya Area Bandung
5. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun tulisan ini penulis harapkan bisa memberikan manfaat bagi banyak pihak yang menggunakan tulisan ini, antara lain :

1.4.1 Kegunaan Praktis

1.Manfaat Bagi Perusahaan

Secara praktis, hasil penelitian ini mampu memberikan informasi tentang besarnya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Personel Alih Daya Area Bandung, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya yang kedepannya dapat berguna untuk lebih memajukan perusahaannya.

2. Manfaat Bagi seluruh karyawan PT. Personel Alih Daya Bandung

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi informasi tentang besarnya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Personel Alih Daya Area Bandung agar dapat menjadi rangsangan bagi karyawan sehingga dapat meningkatkankinerja karyawan dan menjadi umpan balik (feedback) bagi perusahaaan. Penelitian ini juga memberikan pengetahuan bahwa produktivitas sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan kepuasan kerja.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi pengembangan ilmu bidang Sumber Daya Manusia (SDM), diharapkan dapat memberikan referensi serta pengetahuan tentang besarnya pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan agar mampu memberikan masukan bagi pengembangan studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.
2. Bagi peneliti lain diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan mengangkat tema dan permasalahan yang sama. Bagi peneliti yang sejenis, hasil penelitian ini mampu digunakan sebagai rujukan sehingga dapat dihasilkan penelitian-penelitian sejenis dengan variabel-variabel yang lainnya

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Rekrutmen

Definisi mengenai orientasi pasar sendiri menurut Menurut Veithzal Rivai (2009:1) rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan atau dikumpulkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan di pilih.
Malthis (2001:112) menyebutkan bahwa Rekrutmen adalah Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan. Terdapat 3 indikator yang digunakan pada orientasi pasar , yaitu:

- Dasar Sumber Perekrutan Pegawai
- Sumber Pegawai
- Metode Perekrutan Pegawai

2.1.2 Seleksi

Menurut Handoko (2001) seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari perusahaan atau organisasi tersebut.
Siamamora (2004:202) menyatakan ada 6 indikator – indikator seleksi yaitu sebagai berikut:

- Pendidikan
- Referensi
- Pengalaman
- Kesehatan
- Tes Tertulis
- Tes Wawancara

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan Dessler (2000: 41). Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2006:206) adalah:

- Kualitas

- Kuantitas
- Ketepatan Waktu
- Efektivitas

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin & Russell menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Perusahaan menaruh perhatian yang lebih besar atas proses seleksi karena mengakui bahwa seleksi merupakan pijakan awal untuk membangun kualitas organisasi. Individu-individu yang telah disaring dengan teliti menurut spesifikasi pekerjaan yang telah dibuatkan kemungkinan besar akan lebih siap beradapatassi dengan kondisi kerjanya daripada orang-orang yang diangkat elalui jalur informal. Jadi hasil seleksi yang cermat akan bermanfaat bagi individu maupun organisasi.Hasil seleksi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Henry Simammora (2004) bahwa "Jikalau proses seleksi dengan baik, karyawan akan mampu menyadari tujuan karir pribadi mereka, sedangkan organisasi menimba manfaat dari karyawan produktif dan puas." Rekrutmen yang tidak berhasil dan seleksi yang buruk dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Ellyta Yulianti (2009) bahwa "Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan."

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dengan anggapan, pendapat atau asumsi yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang disajikan penulis adalah Rekrutmen Dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung.

- Hipotesis Utama

H1 :Terdapat Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Personel Alih Daya Bandung.

- Sub Hipotesis

H2 : Terdapat Pengaruh Rekrutmen terhadap Seleksi pada PT. Personel Alih Daya Bandung.

H3 : Terdapat Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Bandung.

H4 : Terdapat Pengaruh Seleski terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Bandung.

III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sugiyono (2011:32) mendefinisikan objek penelitian adalah merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Objek dalam penelitian ini Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan.

3.2 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2007:4) adalah, "Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

3.2.1 Desain Penelitian

Penjelasan proses penelitian menurut Sugiyono (2008:13), dapat disimpulkan seperti teori sebagai berikut:

Proses penelitian meliputi:

1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian

6. Menyusun instrument penelitian
7. Kesimpulan

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian penulis yaitu pengaruh Orientasi Pasar dan Orientasi Pembelajaran terhadap Keunggulan Bersaing, dengan variabel-variabel yang diteliti dapat menjadi 2, yaitu :

1.Variabel bebas/ Independent Variable (Variabel X)

Sugiyono (2010: 39) mendefinisikan tentang variabel bebas adalah varabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang berkaitan dengan masalah yang diteliti bersangkutan dengan fenomena yang terjadi adalah, Rekrutmen dan Seleksi.

2. Variabel tidak bebas/ Dependent Variable (Variabel Y)

Sugiyono (2010:40) mendefinisikan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang terkait dengan variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.2.3Sumber dan Teknik Penentuan Data

Berikut adalah sumber data dan teknik penentuan data yang dipakai penulis dalam menyelesaikan penelitian ini

3.2.3.1 Sumber Data (Data Primer dan Sekunder)

1. Data Primer

Sugiyono (2010: 137) menyebutkan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah PT. Personel Alih Daya Bandung.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2010:139) mendefinisikan sumber data sekunder adalah sumber sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

A. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:80) Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing yang ada di PT.Personel Alih Daya Bandung, berjumlah sebanyak 169 orang, dimana terbagi dalam 7 bagian. Karena jumlah total populasi tidak terjangkau secara keseluruhan oleh penulis, maka dalam hal ini penulis melakukan penarikan sampel dengan menggunakan metode Random Sampling.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2010:119) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik penarikan random sampling berdasarkan jumlah pemilik unit usaha di sentra topi Margaasih Bandung. Sedangkan pengertian Random sampling menurut Sugiyono (2010 : 217) adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri – sendiri atau bersama – sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan (Field Research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer (data yang diperoleh langsung dari PT.Personel Alih Daya Area Bandung serta dari data sekunder).

   Data primer ini didapatkan melalui teknik – teknik sebagai berikut :

   a. Observasi (Pengamatan Langsung)
      Melakukan pengamatan secara langsung di PT.Personel Alih Daya Area Bandung untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil dari observasi dapat dijadikan data pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.
   b. Wawancara atau interview
      Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Penulis mengadakan hubungan langsung dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam teknik wawancara ini, penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Informasi itu berupa yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.
   c. Kuesioner
      Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada responden yang berhubungan dalam penelitian ini. Hasil dari kuesioner ini yaitu berupa data-data mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

3.2.5 Pengujian Hipotesis
3.2.5.1 Pengujian Secara Parsial

Melakukan uji-t, untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel t terikat

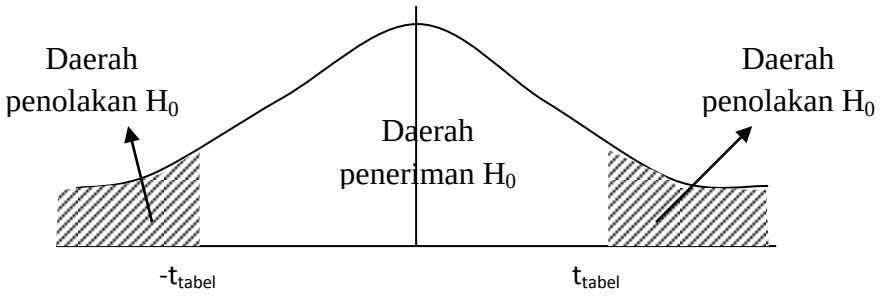
hipotesis sebagai berikut :

a. Rumus uji-t yang digunakan adalah :

$$t_{hitung}(x_{1,2}) = \frac{b_{1,2}}{se(b_{1,2})}$$

t_{hitung} diperoleh dari nilai koefisien regresi dibagi dengan nilai standar errornya.

Dibawah ini merupakan gambaran daerah penolakan H_0 dan daerah penerimaan H_1



Sumber : Suharismi Arikuntoro (2012:161)

Gambar 3.2

Daerah penerimaan dan penolakan Ho

3.2.5.2.Pengujian Secara Simultan

Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

a. Rumus uji F yang digunakan adalah :

$$F_{hitung} = \frac{JK_{regresi}/k}{JK_{regresi}/\{n-(k+1)\}}$$

Dimana :

JKresidu = Koefisien korelasi Ganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama dapat berperan atas variabel terikat, pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F – kritis dengan nilai F-test yang terdapat pada Tabel Analisis of Variance (ANOVA) dari hasil perhitungan dengan Microsoft. Jika nilai F hiting > F kritis, maka Ho yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai variabel bebas tidak dapat menjelaskan perubahan nilai variabel terikat ditolak dan sebaliknya.

Menurut (Sugiyono, 2009:183), menghitung keeratan hubungan atau koefisien korelasi antara variabel X dengan variabel Y yang dilakukan dengan cara menggunakan perhitungan analisis koefisien korelasi Product Moment Method atau dikenal dengan rumus Pearson.

IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.3 AnalisisDeskriptif

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden

4.3.1 Analisis Deskriptif Rekrutmen Pada PT. Personel Alih Daya Bandung

TABEL REKAPITULASI SKOR VARIABEL REKRUTMEN

No Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	**229**	**330**	**69,39**	**Cukup**
2	**236**	**330**	**71,52**	**Cukup**

3	**195**	**330**	**59,09**	**Cukup**
4	**174**	**330**	**52,73**	**Kurang Baik**
5	**225**	**330**	**68,18**	**Cukup**
6	**222**	**330**	**67,27**	**Cukup**
7	**211**	**330**	**63,94**	**Cukup**
Total	**1492**	**2310**	**64,59**	**Cukup**

Tabel diatas menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai variabel rekrutmen adalah sebesar 64,59 dengan kategori Cukup.

4.3.2 Analisis Deskriptif Seleksi Pada PT. Personel Alih Daya Bandung

TABEL REKAPITULASI SKOR VARIABEL SELEKSI

No Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	**244**	**330**	**73,94**	**Cukup**
2	**244**	**330**	**73,94**	**Cukup**
3	**223**	**330**	**67,58**	**Cukup**
4	**212**	**330**	**64,24**	**Cukup**
5	**205**	**330**	**62,12**	**Cukup**
6	**172**	**330**	**52,12**	**Kurang Baik**
7	**264**	**330**	**80,00**	**Baik**
Total	**1564**	**2310**	**67,71**	**Cukup**

Tabel diatas menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai variabel seleksi. Dengan hasil 67,71 kategori Cukup.

4.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan Pada PT. Personel Alih Daya Bandung

TABEL REKAPITULASI SKOR VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual	Kategori
1	235	330	71,21	Cukup
2	137	330	41,52	Kurang Baik
3	225	330	68,18	Cukup
4	151	330	45,76	Kurang Baik

5	275	330	83,33	Baik
6	239	330	72,42	Cukup
7	145	330	43,94	Kurang Baik
Total	**1407**	**2310**	**60,91**	**Cukup**

Tabel diatas menunjukkan hasil tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan total 60,91 dengan kategori Cukup.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verivikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan pada bab sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik.

4.4.1 Analisis Korelasi

Sebelum melangkah ke analisis jalur, terlebih dahulu dihitung koefisien korelasi antar variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel, dimana nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.19

Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Pada Tabel 4.20 memperlihatkan secara lengkap berdasarkan perhitungan statistik hasil pengolahan data korelasi antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.20
Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Rekrutmen	Seleksi	Kinerja Karyawan
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	,738**	,820**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	66	66	66
Seleksi	Pearson Correlation	,738**	1	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	66	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,820**	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	66	66	66

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.4.1.1 Hasil Pengujian Rekrutmen terhadap Seleksi

Tabel 4.21
Koefisien Jalur Rekrutmen terhadap Seleksi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,778	,191		4,062	,000
	Rekrutmen	,696	,080	,738	8,742	,000

a. Dependent Variable: Seleksi

Nilai standardized coefficients sebesar 0,738 pada tabel 4.21 merupakan nilai koefisien jalur rekrutmen terhadap seleksi. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel rekrutmen terhadap seleksi.

Tabel 4.22

Koefisien Determinasi Rekrutmen terhadap Seleksi

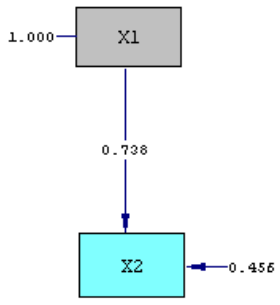
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,738[a]	,544	,537	,38333

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Dari hasil penelitian diatas diketahui bahwa rekrutmen memberikan pengaruh sebesar 54,4% terhadap seleksi pada PT.Personel Alih Daya Area Bandung, sementara sisanya sebesar 45,6%. Artinya pengaruh rekrutmen terhadap seleksi tidak terlalu dominan karena lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi ekonomi dan reputasi perusahaan.

Secara visual jalur dari variabel rekrutmen terhadap seleksi dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.6

Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Pertama

Selanjutnya untuk membuktikan apakah rekrutmen berpengaruh terhadap seleksi pada PT.Personel Alih Daya Area Bandung, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

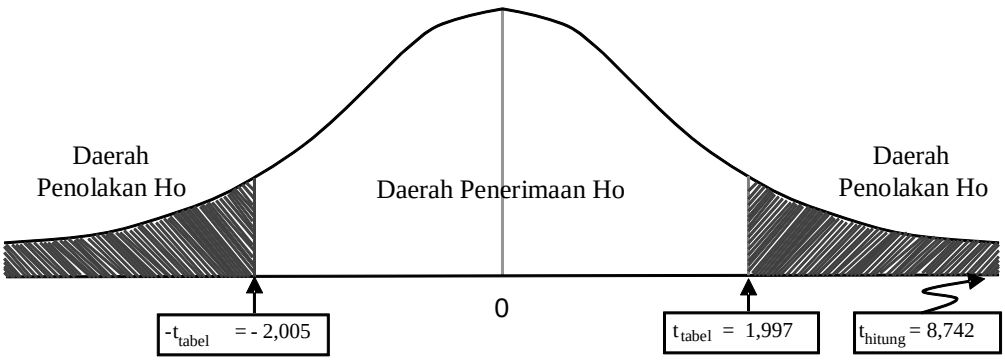
H0 : βX2X1 = 0

Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap seleksi karyawan pada PT.Personel Alih Daya Area Bandung.

H1 : β X2X1 □ 0

Rekrutmen berpengaruh terhadap seleksi karyawan pada PT.Personel Alih Daya Area Bandung.

Pada tabel 4.21 diperoleh nilai statsitik uji t pengaruh rekrutmen terhadap seleksi sebesar 8,742. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 64 diperoleh nilai ttabel sebesar 1,997. Karena thitung (8,742) lebih besar dibanding ttabel (1,997) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap seleksi karyawan pada PT.Personel Alih Daya Area Bandung. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh rekrutmen terhadap seleksi dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.7

Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho pada Uji Pengaruh Rekrutmen Terhadap Seleksi

4.4.1.2 Hasil Pengujian Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.23

Koefisien Jalur Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,368	,167		2,206	,031
	Rekrutmen	,516	,092	,536	5,631	,000
	Seleksi	,391	,097	,384	4,032	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai standardized coefficients sebesar 0,536 dan 0,384 yang terdapat pada tabel 4.23 merupakan nilai koefisien jalur rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Jadi melalui koefisien jalur dapat diketahui bahwa rekrutmen memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding seleksi.

Tabel 4.24

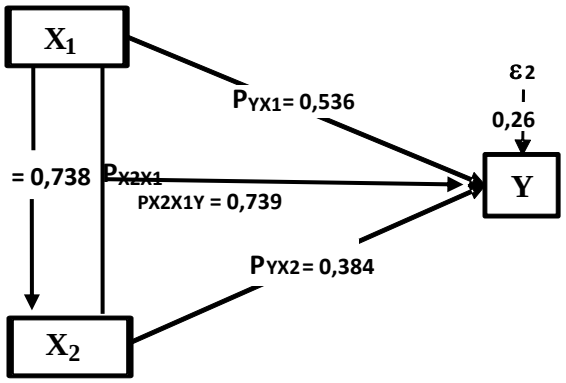
Koefisien Determinasi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860[a]	,739	,731	,29769

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama rekrutmen dan seleksi memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 73,9% terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya Sisanya sebesar 26,1% merupakan pengaruh faktor lain seperti motivasi kerja dan kepemimpinan. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.8
Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua

Besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya Area Bandung.

1) Pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja karyawan **(P_{YX1})^2 = (0,536) x (0,536) = 0,287 (28,7%).**
2) Pengaruh tidak langsung rekrutmen terhadap kinerja karyawan

   (P_{YX1}) x (r_{X1X2}) x (P_{YX2}) = (0,536) x (0,738) x (0,384) = 0,152 (15,2%)

Jadi total pengaruh rekrutmen terhadap seleksi pada PT.Personel Alih Daya sebesar **28,7% + 15,2% = 43,9%** dengan arah positif. Berdasarkan penghitungan tersebut diketahui pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung artinya pengaruh langsung rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya dapat diabaikan.

Besar pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya.

1) Pengaruh langsung seleksi terhadap kinerja karyawan

   (P_{YX2})^2 = (0,384) x (0,384) = 0,147 (14,7%)
2) Pengaruh tidak langsung selski terhadap kinerja karyawan

   (P_{YX2}) x (r_{X1X2}) x (P_{YX1}) = (0,536) x (0,738) x (0,384) = 0,152 (15,2%)

Jadi total pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya sebesar **14,7% + 15,2% = 29,9%** dengan arah positif. Dari penghitungan tersebut diketahui bahwa pengaruh langsung seleksi terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pengaruh tidak langsung seleksi terhadap kinerja karyawan.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\beta_{YX1} = \beta_{YX2} = 0$ — Rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya.

Ha: $\beta_{YX1} \neq \beta_{YX2} \neq 0$ — Rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

Tabel 4.25
Uji Anova Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

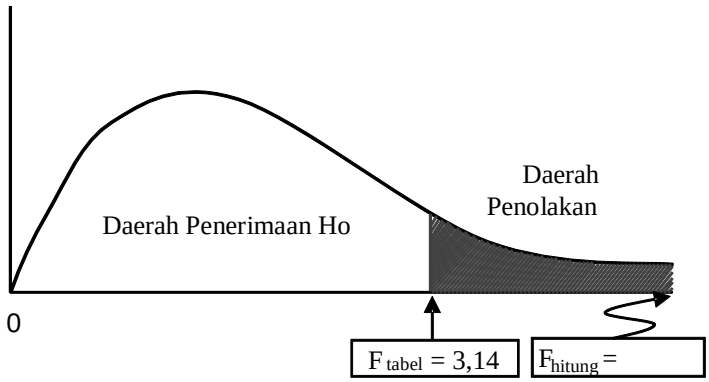
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15,840	2	7,920	89,370	,000[a]
	Residual	5,583	63	,089		
	Total	21,423	65			

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 89,370 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;64) diperoleh nilai F_{tabel} = 3,14. Karena F_{hitung} (89,370) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,14) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.9
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama

Pada gambar 4.9 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 89,370 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya. Besarnya kontribusi atau pengaruh dari rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya sebesar 73,9%, sedangkan sisanya sebesar 26,1% merupakan pengaruh faktor lain seperti motivasi kerja dan kepemimpinan.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial.**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu rekrutmen dan seleksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel independen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

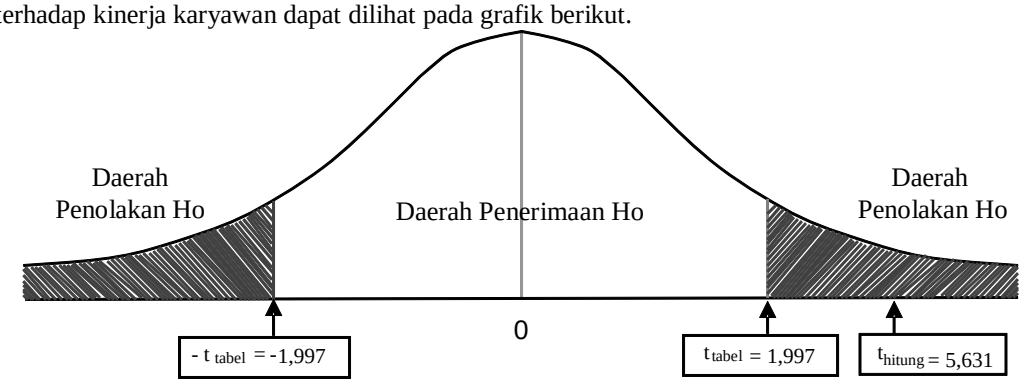
a) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis:

Ho: $\beta_{YX1} = 0$: Rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya.

Ha: $\beta_{YX1} \neq 0$: Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya.

Pada tabel 4.23 diperoleh nilai statistik uji t variabel rekrutmen sebesar 5,631 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 64 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,997. Karena t_{hitung} (5,631) lebih besar dibanding t_{tabel} (1,997) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya. Dengan semakin baik rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.10
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan

Pada gambar 4.10 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 5,631 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada PT.Personel Alih Daya .

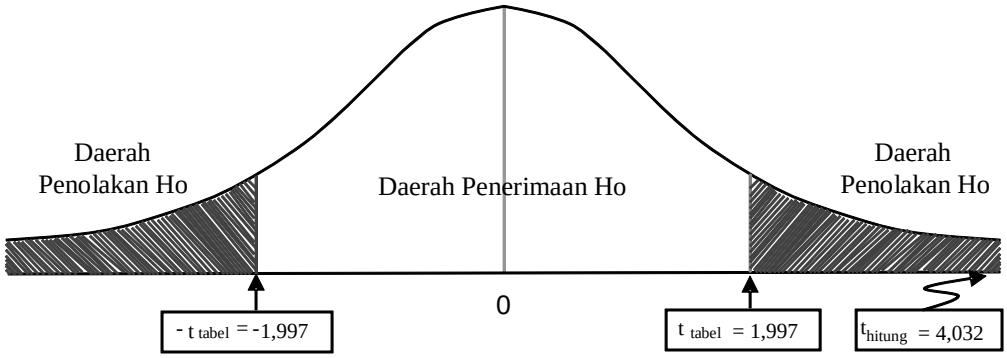
b) Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis:

Ho: $\beta_{YX2} = 0$ Seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya .

Ha: $\beta_{YX2} \neq 0$: Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya .

Pada tabel 4.23 diperoleh nilai statistik uji t variabel seleksi sebesar 4,032 dengan nilai signifikansi 0,000. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 64 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,997. Karena t_{hitung} 4,032 lebih besar dibanding t_{tabel} (1,997) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya. Dengan demikian semakin tinggi seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya . Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.11
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja karyawan

Pada gambar 4.11 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 4,032 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya . Hal ini sesuai dengan pendapat Lenny Hasan (2012:87), menyatakan bahwa ketika seleksi memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaanya maka karyawan akan menujukkan kinerja karyawan yang baik pula didalam perusahaan.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan tentang rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Area Bandung, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

2. Rekrutmen karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung berdasarkan indikator dasar perekrutan pegawai dan metode perekrutan pegawai termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Artinya, rekrutmen belum optimal. Hal ini terlihat dari indikator sumber pegawai yang masih kurang. Seleksi karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung berdasarkan indikator pendidikan, referensi, kesehatandan tes wawancara termasuk dalam klasifikasi cukup baik. Artinya, seleksi secara keseluruhan pada PT.Personel alih Daya Bandung sudah cukup optimal. Namun masih terdapat indikator yang masih kurang yaitu indikator tes tertulis. Kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung berdasarkan indikator kualitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemadirian termasuk kedalam kriteria cukup baik. Artinya, kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung belum optimal. Hal ini terlihat dari indikator kuantitas yang masih kurang.
3. Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Personel alih Daya Bandung secara signifikan. Hal ini berarti secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Personel alih Daya Bandung secara signifikan. Hal ini berarti secara parsial variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Secara parsial pengaruh rekrutmen terhadap seleksi pada PT. Personel alih Daya Bandung tidak terlalu dominan. Karena lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi ekonomi dan reputasi perusahaan.
6. Secara simultan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Personel Alih Daya Bandung. Menyatakan rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya Bandung, diantaranya :

1. Rekrutmen pada PT.Personel Alih Daya Bandung secara keseluruhan sudah cukup baik. Namun dalam pelaksanaan rekrutmen dilakukan melalui pemanfaatan iklan surat kabar dan pemanfaatan informasi karyawan internal masih kurangnya pemanfaatan peraturan tersebut. Oleh karena itu PT.Personel Alih Daya Bandung perlu melakukan perubahan dengan melakukan pelaksanaan rekrutmen seperti mengikuti jobfair, memasang iklan di sekolah atau kampus dan radio lalu melakukan pendekatan lebih dekat dengan karyawan internal untuk mengetahui informasi yang ada.
2. Seleksi pada PT.Personel Alih Daya Bandung perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut tes tertulis yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan prosedur tes tertulis dengan baik dan benar.
3. Kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya Bandung sebenarnya sudah cukup baik, akan tetapi perlu adanya perhatian dan pengawasan dari manajemen perusahaan terutama menyangkut kuantitas dan kemandirian dari hasil karyawan dalam bekerja masih harus ditingkatkan lagi, agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
4. Melihat dari keseluruhan variabel yang telah diteliti mengenai rekrutmen seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT.Personel Alih Daya Bandung secara keseluruhan memiliki keterkaitan dan pengaruhnya secara signifikan. Ini artinya perusahaan harus lebih meningkatkan dua hal tersebut secara bersama-sama agar mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal. Namun PT.Personel Alih Daya Bandung sebaiknya tidak hanya memperhatikan variabel-variabel tersebut tetapi memperhatikan variabel lain juga yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena hal ini dapat berguna sebagai salah satu bahan evaluasi dan kemajuan PT.Personel Alih Daya Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

Ade, Rachmawati (2011) Proses Perekrutan Dan Seleksi Pegawai Bagian Kantor

(Studi Kasus: PT. Alfa Trans Jaya) Vol 4 Oktober 2011 ISSN: 1858-2559

Alpius, Rana (2013) Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia . Vol 1 No. 1 April 2013 ISSN:2337-6082

Budi, Suhadirman (2011) Analisis Pengaruh Faktor Rekrutmen, Komptensi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja . Edisi Khusus No. 2. ISSN: 1412-565X

Djabatey, Edward Nartey (2012), Recruitment and Selection Practices of Organisations: A Case Study of HFC Bank (Gh) Ltd.

Dessler, Gary, (2000), Human Resource Management 8 th, New Jersey, Prentice Hall,Inc

Hasibuan , Malayu S.P. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. Husein Umar. Cetakan Kedua

Hasibuan, Malayu.Drs.H (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara.Jakarta.

Handoko, Hani.T, (2011). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. BPFE. Husein Umar. 2002. Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Cetakan ke dua. Gramedia. Pustaka Utama.Yogyakarta

I Nengah dan Putu Bagus Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Dampak Yang Ditimbulkan Terhadap Kinerja Koperasi Pasar Srinadi. Jurnal Manajemen & Akuntansi STIE Triatma Mulya Vol 20, No.1 Juni 2014

Kaswan., (2011), Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja. SDM, Alfabeta, Bandung

Khosiah, Oos (2014) Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia

Mangkunegara. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

Mangkunegara, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung

Manullang, Marihot Amh. (2006). Manajemen Personalia. Yogyakarta:Gadjah Mada

University Press

Mathis, Robert. L dan Jackson, Jhon H, 2001, Manajemen Sumber Daya manusia,

Penerjemah Jimmi sadeli dan Bayu prawira Hie, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju

Mohammad Syibli, Indung Sudarso Analisis Pengaruh Faktor-Faktor

Rekrutmen Terhadap Kinerja SDM Outsourcing PT. Telkom Dengan Pendekatan SEM

Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Bisnis Yang

Kompetitif. Yogyakarta

Nurfitri, Rachmawati Ade (2011) Proses Perekrutan dan Seleksi Pegawai

Bagian Kantor

Nugroho, Aji Muhammad (2012) Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makasar. Skripsi S1 pada Universitas Hasanuddin. Makasar

Robbins, Stephen P, (2006), "Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh, PT Indeks. Jakarta

Sari, Yunila Fitri (2009) Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhaap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Persada Sumbagut. Skripsi S1 pada Universitas Sumatera Utara. Medan

Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan operasional. Jakarta:Bumi Aksara

Schuller & Jackson, (2007) Manajemen SDM, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondang. P. (2000). Manajemen Abad 21. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, Sondang. P. (2006). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

Simamora, Henry.S.E.Akuntan (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3 . BPFE. Yogyakarta

Sugiyono, (2007), Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung

Sugiyono, (2002). Statistik Untuk Penelitian, Bandung: CV ALFABETA

Sugiyono, (2003). Metode Penelitian Bisnis, CV. Alfabeta, Bandung

Sugiyono, (2009). Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D, CV. ALFABETA Contoh dan Perhitungannya, AGUNG MEDIA

Suharsini, Arikunto. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. PT. Rineka Cipta. Jakarta

Sukirno. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Andi. Yogyakarta

Umi, Narimawati (2007). Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi

Umi, Narimawati, Dewi, Anggadini., & Linna, Ismawati. (2010). Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Fakultas Ekonomi Unikom. Bekasi :Genesis.

Veithzal Rivai (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik. Pengarang. Penerbit, Rajawali Pers.

www.kompas.co.id

Yullyanti, Ellyta (2009). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai