

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FOSTER
ELECTRIC INDONESIA DI BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Welni Sihombing
140610102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FOSTER
ELECTRIC INDONESIA DI BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh :
Welni Sihombing
140610102**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Welni Sihombing

NMP/NIP : 140610102

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT
Foster Electric Indonesia Di Batam**

Adalah hasil karya sendiri bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dapat dibuktikan terdapat unsur-unsutr PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalakan,, serta diproses dengan praturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya yanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 08 September 2018

Materai 6000

Welni Sihombing
140610102

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FOSTER
ELECTRIC INDONESIA DI BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Welni Sihombing
140610102**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
Seperti yang tertera dibawah ini**

Batam, 08 September 2018



Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia di Batam. desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. sampel yang digunakan sebagai responden berjumlah 133 orang dengan menggunakan rumus slovin. teknik pengambilan sampel dengan metode purposive sampling. metode analisis data terdiri dari uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji T dan uji F. data tersebut diproses oleh alat analisis aplikasi SPSS (Statistical Product Service Solution). berdasarkan hasil uji t, variabel dilihat bahwa nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,734 > 1,656$) dan tingkat signifikansi ($0,007 > 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). variabel seleksi (X_2) dapat dilihat bahwa nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,316 > 1,656$) dan tingkat signifikansi ($0,022 > 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa seleksi memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan uji f diketahui bahwa nilai f-hitung 12,463 dan tingkat signifikansi 0,000, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, karena $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia di Batam.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the recruitment and selection process on the performance of PT Foster Electric Indonesia employees in Batam. The research design used in this study is quantitative research. The sample used as respondents was 133 people using the Slovin formula. sampling technique with purposive sampling method. Data analysis method consists of validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test (R^2), T test and F test. The data is processed by SPSS application analysis tool (Statistical Product Service Solution). based on the results of the t test, the variable is seen that the $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.734 > 1.656$) and the level of significance ($0.007 > 0.05$), then H_0 is rejected and H_1 is accepted, it can be concluded that recruitment (X_1) has a significant effect on performance employee (Y). Selection variable (X_2) can be seen that the value of $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2.316 > 1.656$) and the level of significance ($0.022 > 0.05$), then H_0 is rejected and H_2 is accepted, it can be concluded that the selection has a significant partial effect on performance employee. based on f test, it is known that the f-count value is 12.463 and the significance level is 0.000, then H_0 is rejected and H_3 is accepted, because $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the recruitment and selection process simultaneously have a significant effect on the performance of PT Foster Electric Indonesia employees in Batam

Keywords: Recruitment, Selection and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas segala anugerah, berkat dan kasih karunianya yang melimpah sehingga saya dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Universitas Putera Batam dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA di Batam”.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi masih jauh dengan kata sempurna. karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hom., M.pd. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
3. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi saya pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi, dan petunjuk yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. HRD dan seluruh karyawan PT Foster Electric Indonesia di Batam yang bersedia membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
5. Seluruh dosen Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak dan Ibu yang telah memberikan seluruh kasih sayang dari saya kecil hingga sekarang ini.
7. Kepada keluarga saya yang selalu memberi dukungan dan doa selama saya menjalani perkuliahan.
8. Kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi program studi manajemen di kelas Tembesi, atas kebersamaan, keceriaan, canda tawa, kebahagiaan, bantuan, dan kerjasamanya selama ini. Kalian teman-teman yang baik dan sangat menyenangkan.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa.

Penulis menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat-Nya, Amin.

Batam, 08 September 2018

Welni Sihombing

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	ii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	11
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
1.6.1 Manfaat Teoritis	12
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Kajian Teori	13
2.1.1 Rekrutmen.....	13
2.1.1.1 Faktor yang menyebabkan tertarik-tidaknya calon karyawan.	14
2.1.1.2 Proses Penarikan Karyawan.....	18
2.1.1.3 Tujuan Rekrutmen.....	21
2.1.1.4 Tujuan rekrutmen yang ingin di capai	22
2.1.1.5 Prinsip Rekrutmen yang Efektif.....	24
2.1.1.6 Prinsip-prinsip Rekrutmen	24
2.1.1.7 Kendala Rekrutmen.....	24
2.1.1.8 Indikator Rekrutmen Karyawan	27
2.1.2 Seleksi	30
2.1.2.1 Hal Yang Perlu diperhatikan dalam Proses Seleksi.....	29
2.1.2.2 Tujuan Seleksi.....	30
2.1.2.3 Jenis-jenis Metode Seleksi	32
2.1.2.4 Indikator seleksi	34
2.1.3 Kinerja.....	34
2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat penilaian Kinerja.....	36
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	38

2.1.3.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja karyawan	39
2.1.3.4 Penilaian Kinerja.....	40
2.1.3.6 Indikator Kinerja	41
2.1.4 Hubungan Rekrutmen dan seleksi Terhadap kinerja	42
2.2 Penelitian Terdahulu	44
2.3 Kerangka Pemikiran.....	48
2.4 Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
3.1 Desain Penelitian.....	51
3.2 Operasional Variabel.....	51
3.2.1 Variabel Independen	52
3.2.1.1 Rekrutmen (X1)	52
3.2.1.2 Seleksi (X2).....	53
3.2.2 Variabel Dependen.....	54
3.2.2.1 Kinerja karyawan	54
3.3 Populasi dan Sampel	54
3.3.1 Populasi.....	54
3.3.2 Sampel.....	55
3.4 Jenis dan Sumber Data	57
3.5 Teknik Pengumpulan Data	57
3.6 Metode Analisis Data	58
3.6.1 Statistik Deskriptif	59
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	59
3.6.2.1 Uji Validitas Data.....	59
3.6.2.2 Uji Reabilitas.....	61
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	63
3.6.3.1 Uji Normalitas	63
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	64
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	65
3.6.4 Uji Pengaruh	66
3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	66
3.6.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68
3.6.5 Uji Hipotesis	69
3.6.5.1 Uji t	70
3.6.5.2 Uji F	71
3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian	73
3.7.1. Lokasi Penelitian.....	73
3.7.2. Jadwal Penelitian.....	73
3.3 Waktu Penelitian	73
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	75
4.2 Profil Responden.....	75
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	76
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	76

4.2. 3 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	78
4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
4.3 Hasil Penelitian	79
4.3.1 Analisis Deskriptif	79
4.3.1.1 Deskriptif Variable Rekrutmen (X1)	80
4.3.1.2 Deskriptif Variabel Seleksi (X2).....	85
4.3.1.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	88
4.3.2 Uji Kualitas Data.....	91
4.3.2.1 Hasil Uji Validitas.....	92
4.3.2.2 Hasil Uji Reabilitas Data.....	96
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	97
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	98
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas	100
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	101
4.3.4 Uji Pengaruh	102
4.3.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	102
4.3.5 Uji Hipotesis	104
4.3.5.1 Uji Statistik t	104
4.3.5.2 Uji Statistik F	105
4.3.5.3 Uji Koefisien determinasi (R ²)	106
4.4 Pembahasan.....	107
4.4.1 Proses Rekrutmen Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	107
4.4.2 Seleksi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja	108
4.4.3 Rekrutmen dan seleksi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja	109
BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN.....	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA	113

LAMPIRAN 1. Pendukung Penelitian
LAMPIRAN 2. Daftar Riwayat Hidup
LAMPIRAN 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka berpikir.....	49
Gambar 4.1 Hasil Normalitas dengan P-P Plot.....	99
Gambar 4.2 Hasil Uji Resgression Residual	99

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Perikan Sumber Daya Manusia tahun 2014-2017.....	3
Tabel 1. 2 Penerimaan seleksi calon karyawan tahun 2014-2017	5
Tabel 3. 1 Range validitas.....	60
Tabel 3. 2 Indeks Koefisien Realibilitas	63
Tabel 3.3 Waktu Penelitian	73
Tabel 4.1 Profil responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4.2 Profil responden berdasarkan usia	77
Tabel 4.3 Profil responden berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	78
Tabel 4.4 Profil responden berdasarkan lama bekerja	78
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.1	80
Tabel 4.6 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.2	81
Tabel 4.7 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.3	82
Tabel 4.8 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.4	82
Tabel 4.9 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.5.....	83
Tabel 4.10 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.6.....	84
Tabel 4.11 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X1.7.....	84
Tabel 4.12 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X2.1	85
Tabel 4.13 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X2.2	85
Tabel 4.14 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X2.3	86
Tabel 4.15 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X2.4.....	87
Tabel 4.16 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X2.5	87
Tabel 4.17 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan X2.6.....	88
Tabel 4.18 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan Y.1	88
Tabel 4.19 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan Y.2	89
Tabel 4.20 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan Y.3	89
Tabel 4.21 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan Y.4.....	90
Tabel 4.22 Hasil analisis Deskriptif Item Pernyataan Y.5	91
Tabel 4.23 Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X1)	93
Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas Seleksi (X2)	94
Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y).....	95
Tabel 4.26 Indeks Koefisien Reliabilitas	96
Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (X1).....	96
Tabel 4. 28 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (X2).....	97
Tabel 4.29 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	97
Tabel 4.30 Hasil Uji One-Sample kolmogorov-Smirnov Test.....	98
Tabel 4.31 Hasil Uji Multikolinearitas.....	101
Tabel 4.32 Hasil Uji Heteroskedastisitas	101
Tabel 4.33 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	102

Tabel 4.34 Hasil uji t.....	104
Tabel 4.35 Hasil Uji F.....	105
Tabel 4.36 Hasil Uji Koefisien determinasi (R2).....	106

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin	56
Rumus 3.2 Korelasi <i>Pearson</i>	60
Rumus 3. 3 <i>Cronbach's Alpha</i>	62
Rumus 3. 4 Model regresi linear berganda	67
Rumus 3 .5 Koefisien determinasi	68
Rumus 3.6 t hitung	70
Rumus 3.7 F hitung	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif yang dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan, peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. bahkan lebih jauh dari keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, bukan ditentukan lagi dari sumber daya alamnya. semakin kuat pengetahuan dari sumber daya manusia suatu perusahaan akan semakin kuat daya saing perusahaan tersebut.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. peningkatan kinerja karyawan

akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. salah satu syarat agar disiplin dapat di tumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehinggah setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana dilakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. untuk itu disiplin harus tumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efesiensi.

Tetapi kenyataan yang ada di dilapangan atau di *line* sering terjadinya kecelakan kerja, misalnya seperti: (1) banyak barang rijek, skrep yang terdapat lewat sampai ke quisi, (2) pengiriman barang yang tidak sesuai dengan pesanan customer, (3) target tidak tercapai, (3) banyak material-material yang hilang pada saat produksi terjadi, (4) karyawan bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, (5) adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada atasannya sehingga dapat mengganggu proses produksi. peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara proses rekrutmen dan seleksi. hal itu tentu saja membutuhkan komitmen dan konsistensi keterlibatan staf sumber daya manusia yang lebih besar, sehingga akan mendukung kompetensi sumber daya manusia dalam mengelolah perusahaan

dapat bertahan. pengembangan tenaga kerja dirasakan semakin penting pada suatu perusahaan karena tuntutan pekerjaan atau jabatan. hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya: pemberian pelatihan, mengadakan seminar-seminar, pemberian kursus keterampilan dan lain-lain. perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi.

Pelaksanaan proses seleksi dalam rangka penerimaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan merupakan jembatan menuju keberhasilan perusahaan nantinya yaitu dengan adanya karyawan yang kompeten dan potensial. adapun pelaksanaan seleksi itu sendiri sama sekali berdasarkan perencanaan sumber daya manusia baik kuantitas dan kualitasnya. sesuai dengan prosedur dan perkembangan perusahaan secara kuantitas jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Perikan Sumber Daya Manusia tahun 2014-2017

Pendidikan		2014	2015	2016	2017
S1	Teknik	3	4	3	1
	Non teknik	4	1	3	1
SMA	Teknik	8	10	6	5
	Non teknik	22	30	21	10
Jumlah		45	50	40	20

Sumber : PT Foster Electric Indonesia

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat penerimaan calon karyawan yang di terima dari tahun 2014-2017 mayoritas tamatan SMA. selain itu tamatan S1.

dengan itu dapat disampaikan bahwa kebutuhan akan penambahan sumber daya manusia adalah sangat perlu sekali khususnya tenaga kerja menengah atas sangat sedikit dengan kuantitas dan kualitas yang diharapkan. khususnya untuk memicu pertumbuhan perusahaan masa sekarang ini, ialah dengan menerima tenaga yang telah memiliki pengalaman. calon tenaga kerja yang sudah berpengalaman di dalam bekerja maka waktu masuk ke dalam perusahaan hanya memerlukan masa orientasi saja, tidak lagi melalui proses belajar dan mencari pengalaman. maka dengan demikian lebih hemat dengan mendapatkan sumber daya manusia yang berpegalaman.

Maka dari itulah masalah yang cukup kritis untuk PT Foster Electric Indonesia sekarang ini ialah tersedianya kualitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai baik untuk keperluan waktu kini dan mengantisipasi dimasa yang akan datang. tentu saja dengan tersedianya sumber daya manusia yang memadai, sebenarnya banyak sekali hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan, tidak seperti sekarang ini dimana masih ada rencana dan program dilaksanakan setengah jalan atau tidak bisa terlaksanakan sama sekali. prosedur pelaksanaan seleksi dilaksanakan oleh perusahaan cukup ketat sekali dalam rangka usaha memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, baik dari segi kuantitas dan kualitasnya. proses seleksi itu sendiri tidak dilaksanakan disatu tempat saja atau di batam saja. tetapi bisa dilaksanakan didaerah seperti di medan, semarang, pontianak dan lain sebagainya. untuk pelaksanaan proses seleksi didaerah-daerah tersebut, seleksi yang dilakukan hanya tes teknis, wawancara awal dan pemeriksaan psikologi, dimana untuk kepentingan tersebut pejabat atau biro

personalia kantor pusat mendatangi daerah-daerah tersebut. pengertian proses disini ialah meliputi seluruh proses seleksi yaitu seleksi persyaratan pelamar, pemeriksaan biodata, pemanggilan teknis, wawancara awal dan pemeriksaan psikologis. sedangkan tes kesehatan perusahaan masih berpedoman pada referensi dari dokter yang terlampir pada surat lamaran saja. perusahaan mengadakan tes kesehatan sendiri seperti pemeriksaan darah, urin dan lain sebagainya. untuk kesempurnaan proses seleksi yang dilaksanakan perusahaan maka pemeriksaan ulang kesehatan dari calon karyawan ini perlu dilaksanakan selama tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 telah dilaksanakan proses seleksi dengan penerimaan sumber daya manusia seperti berikut ini:

Tabel 1. 2 Penerimaan seleksi calon karyawan tahun 2014-2017

Pendidikan		Tahun							
		2014		2015		2016		2017	
		Proses	Diterima	Proses	Diterima	Proses	Diterima	Proses	Diterima
S1	Teknik	31	4	62	1	101	4	24	2
	Non teknik	12	2	20	2	37	4	11	2
SMA	Teknik	49	8	50	4	66	2	10	0
	Non teknik	21	25	38	20	5	25	6	10
Jumlah		113	39	170	27	209	35	51	14

Sumber: PT Foster Electric Indonesia.

Dari tabel 1.2 di atas, dapat di lihat pada tahun 2014 telah dilaksanakan proses seleksi pertama yaitu seleksi persyaratan pelamar sebanyak 113 orang, yang diterima sebanyak 39 orang, tahun 2015 sebanyak 170 orang, yang diterima sebanyak 27 orang. Tahun 2016 sebanyak 209 orang dan yang diterima 35 orang dan tahun 2017 sebanyak 51 orang dan yang diterima 14 orang. angka tersebut menunjukkan bahwa jumlahnya setiap tahun meningkat terus dan tahun 2017

mulai menurun. hal ini menunjukkan bahwa tahun 2014, 2015 dan 2016 proses penerimaan sumber daya manusia sedang dipicu.

Namun demikian jumlah yang diterima khususnya sampai dengan wawancara akhir masih rendah. rendahnya penerimaan membuktikan bahwa pelamar-pelamar yang masuk merupakan rembesan dari perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga papan atas yang menarik dan PT Foster hanya merupakan lamaran alternatif saja. keadaan ini tentu tidak boleh berlarut-larut dan perlu segera diatasi oleh perusahaan, mengingat urgensi penerimaan pegawai baru. pada tahap pertama bisa dilakukan dengan intensif menggarap sumber-sumber calon pegawai yang ada sekarang. namun demikian melihat waktu yang sudah berjalan selama ini, maka pencarian sumber lain dari calon pegawai masih perlu dilaksanakan. jumlah penerimaan terbanyak ialah pada bidang SMA non teknik. potensi setiap calon karyawan harus diketahui oleh perusahaan sebelum melakukan penempatan, karena dengan mengetahui potensi ini, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal. setiap calon karyawan harus mempunyai keinginan yang kuat untuk dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai guna mencapai kualitas kerja dan peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan. (Eko Budiyanto 2013: 55) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan tahap awal yang berkaitan dengan perencanaan kebutuhan yang masih bersifat internal organisasi/perusahaan, dari perencanaan tersebut diwujudkan dengan kegiatan pencarian sejumlah karyawan atau anggota organisasi untuk mengisi posisi/jabatan yang terdapat dalam

organisasi. sistem ini berdasar perencanaan atau permintaan dari manejer HR. hal pertama yang harus dilakukan pada tahap rekrutmen adalah mengidentifikasi jabatan dan persyaratan (kompetensi) pada posisi dalam organisasi, rekrutmen juga dimasudkan menarik minat kandidiat calon pegawai untuk menduduki jabatan tersebut. setiap organisasi mengembangkan metode yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dengan perencanaan, kebijakan yang disusun konsekuensi yang telah dibuat berdasar pada lingkungan organisasi. rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Menurut (Eko Budiyanto 2013: 55) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses memilih individu yang kompetensinya secara spesifik memenuhi posisi/jabatan yang terdapat pada organisasi. pilihan ini dimulai dari pengumpulan data-data dari tiap individu yang menyampaikan aplikasi. data-data tersebut dapat berupa dokumen-dokumen yang memiliki relevansi yang dibutuhkan oleh organisasi. ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu : (1) Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya. (2) Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit. (3) Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara

serampangan. PT Foster Electric Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang sudah berdiri pada sekitar tahun 14 Desember 1990. kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya keluhan dan tercapainya target yang optimal. kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia di Batam juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah (1) menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, (2) kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, (3) pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan (4) tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh perusahaan. sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT Foster Electric Indonesia tidak hanya menghasilkan karyawan yang

statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas PT Foster Electric Indonesia juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari outsourcing.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT Foster Electric Indonesia. rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak. pada awal perekrutan dan seleksi karyawan pada PT Foster electric indonesia, ada beberap tahap yang dilakukan diawali dari manager HRD menerima aplikasi lamaran pekerjaan, proses seleksi untuk mengetahui sehat jasmani dan rohani para calon yang terpilih hingga proses training maka akan diketahui pada tahap-tahap ini siapa yang akan kandidat yang terbaik yang mampu memegang dan menduduki posisi yang tersedia.

Manajer HRD harus berhati-hati dalam pemilihan kandidat karena perusahaan membutuhkan orang yang berkualifikasi, bertanggung jawab dan

mampu bekerja dalam tim maupun individu guna untuk mendapatkan seorang tenaga kerja yang memiliki integritas terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Foster Electric Indonesia di batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Rendahnya penerimaan calon karyawan membuktikan bahwa pelamar-pelamar yang masuk merupakan rembesan dari perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga papan atas yang menarik. dan PT Foster hanya merupakan lamaran alternatif saja.
2. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan cukup beragam atau heterogen.
3. Tingkat keluar masuk sumber daya manusia masih cukup tinggi.
4. Proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja baru tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
5. Jumlah penerimaan terbanyak ialah pada bidang SMA, dari segi kuantitas dan kualitas pada tingkat menengah keatas masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka penulis memandang perlu batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya

masalah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada analisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia di Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan di dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia di Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT.Foster Electric di Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia.
3. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia di Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis:

1. Penelitian ini diharapkan berguna bagi penulis untuk menambah wawasan dalam penelitian karya ilmiah.
2. Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna, dan memperkaya ilmu pengetahuan terutama dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi akademisi
Kegunaan penelitian bagi lembaga penelitian adalah sebagai bahan untuk evaluasi bagi mahasiswa, serta kerja lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menghadapi era globalisasi yang sangat kompleks sekali dan penuh dengan persaingan.
3. Bagi peneliti
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah, dunia kerja yang sesungguhnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Rekrutmen

Menurut I Komang Ardana (2012: 57) Penarikan atau perekrutan adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. penarikan adalah proses pencarian dan pemikiran para calon karyawan yang mau dan mampu untuk melamar sebagai karyawan, proses penarikan dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran mereka diserahkan ke perusahaan. sedangkan menurut (Soekidjo Notoatmodjo, 2009: 105) penarikan atau (*recruitment*) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.

Menurut (Arif Yusuf Hamali, 2016: 47) Rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat palamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kekaryawanan. arti penting aktivitas rekrutmen semakin besar dewasa ini karena beberapa sebab (Arif Yusuf Hamali, 2016: 47) antara lain :

1. Mayoritas organisasi, baik swasta maupun publik berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan karyawan yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk karyawan-karyawan modern.
2. Perampingan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya.

Pelaksanaan penarikan menjadi tanggung jawab departement SDM. proses penarikan sangat penting karena kualitas SDM dalam perusahaan tergantung pada kualitas penarikannya. penarikan adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi SDM agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan. jika penarikan berhasil maka banyak pelamar yang memasukkan lamarannya sehingga ada peluang untuk memilih dengan bebas.

Penarikan tenaga kerja (*recruitment*) merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang sesuai untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. kegiatan perekrutan tenaga kerja harus berdasarkan perencanaan sumber daya manusia, sebab perencanaan sumber daya manusia telah menetapkan persyaratan yang harus di penuhi oleh organisasi dan ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. meskipun demikian perlu adanya koordinasi dengan pemimpin yang akan mempekerjakan membawahi tenaga kerja baru itu.

2.1.1.1 Faktor yang menyebabkan tertarik-tidaknyanya calon karyawan.

Penarikan SDM dapat ditentukan dari berbagai sumber, dan tertarik tidaknya calon pelamar untuk memasukkan lamarannya ke perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor (I Komang Ardana, 2012: 57-58), sebagai berikut:

1. Faktor balas jasa

Balas jasa yang besar diberikan oleh perusahaan akan memungkinkan para pelamar banyak melamar, sebaliknya balas jasa yang kecil pelamar akan sedikit.

2. Status karyawan

Karyawan yang baru diangkat, status tetap atau tidak tetap. apabila terlalu lama karyawan berstatus tetap, memuat mereka tidak aman dalam bekerja, karena sewaktu-waktu mereka bisa diberhentikan.

3. Spesifikasi pekerjaan

Menyangkut banyak sedikit pekerjaan, sulit tidaknya pekerjaan, serius santainya dalam bekerja, melayani masyarakat atau tidaknya pekerjaan, memakai mesin atau tidaknya pekerjaan. semua persyaratan kerja diatas akan membuat para pelamar berfikir memasukkan lamarannya. bagi calon tenaga kerja yang kurang disiplin dan tidak tekun dalam bekerja akan enggan unt melamar, sedangkan calon pelamar yang senang bekerja dan penuh dengan tantangan ada motivasi kuat untuk bekerja pasti akan melamar pekerjaan tersebut.

4. Kesempatan mengembangkan karier, apakah terbuka atau tertutup.

Apabila pengembangan karier terbuka maka setiap karyawan akan memiliki kesempatan yang sama untuk mengejar karier sehingga mereka akan berlomba-lomba untuk berprestasi. sebaliknya pengembangan karier tertutup akan membatasi ruang gerak tenaga kerja untuk berprestasi karena tidak ada kesempatan untuk menduduki posisi-posisi tertentu.

5. Metode penarikan

Metode penarikan yaitu terbuka untuk umum atau untuk orang-orang tertentu saja, atau hanya bersifat kesempatan untuk memilih calon-calon karyawan yang terbaik, sedangkan metode penarikan yang tertutup, membuat terbatasnya calon pelamar untuk dipilih, apabila calon pelamar dari kalangan keluarga dekat.

6. Soliditas atau kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan

Apabila kepercayaan masyarakat tinggi pada perusahaan maka akan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan. Sebaliknya, apabila kepercayaan masyarakat rendah perusahaan kurang bonafid, kurang terkenal, sedikit calon pelamar yang memasukkan lamaran ke perusahaan.

7. Peraturan perburuhan

Peraturan perburuhan apakah longgar untuk bisa membentuk serikat pekerja seluruh Indonesia (SPSI) atau peraturannya ketat, tidak bisa atau tidak ada SPSI di dalam perusahaan. Oleh karena SPSI merupakan wadah dan sarana untuk melindungi hak-hak pekerja dan melindungi dari segala macam ancaman pihak pengusaha maka tenaga kerja akan sangat memerlukan SPSI tersebut.

Menurut Kasmir (2016: 93-94) Untuk memperoleh sejumlah pelamar yang diinginkan tergantung dari jumlah dan kualifikasi yang diinginkan. Jika jumlahnya relatif sedikit cukup mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan atau dari sumber referensi. Namun jika jumlah yang diinginkan banyak, maka perusahaan tentu harus membuka lowongan kerja di berbagai media

yang dianggap paling efektif untuk menjaring tenaga kerja. untuk wilayah daerah tertentu terkadang proses rekrutmen tidak berjalan seperti yang diharapkan. jumlah calon tenaga kerja yang datang melamar sangat sedikit, sehingga hal ini mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang akan diseleksi nantinya. disamping itu, terkadang kualifikasi pelamar yang diperoleh kualifikasinya hanya berada diambang batas yang diharapkan. hal ini sangat bertentangan dengan yang diharapkan perusahaan yaitu jumlah yang melimpah dan kualifikasi yang tinggi, baik dari segi jenis pendidikan, program studi, alumni dan indek prestasinya (sering disebut IPK).

Untuk mengatasi hal tersebut diatas, maka pihaak perusahaan harus pandai menyikapi sehingga pelamar yang datang melamar melebihi dari harapan yang diinginkan dengan strategi tertentu. bagi perusahaan dengan banyaknya pelamar yang masuk dan kualifikasi diatas rata-rata tentu sangat menguntungkan, karena banyak tenaga kerja yang diharapkan akan berkualitas baik. artinya perusahaan memiliki banyak pilihan dan lebih bebas untuk memiliki dari pelamar yang ada.

Terdapat berbagai alasan perusahaan melakukan rekrutmen antara lain adanya perluasan kegiatan perusahaan, terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, adanya pekerja yang pindah ke perusahaan lain, pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat, bekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun dan adanya pekerja yang meninggal.

2.1.1.2 Proses Penarikan Karyawan

Proses penarikan karyawan yang baik adalah sebagai berikut:

1. Penentuan dasar penarikan karyawan

Dasar penarikan karyawan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, spesifikasi pekerjaan harus diuraikan secara rinci dan jelas agar pelamar mengetahui syarat-syarat apa yang diperlukan oleh perusahaan.

2. Pada umumnya sumber tenaga kerja dapat digolongkan menjadi 2 yaitu:

1. Sumber dasar dalam perusahaan (sumber internal)

Maksudnya bahwa tenaga kerja ditarik untuk menduduki pekerjaan/jabatan yang lowong diambilkan dari karyawan yang telah bekerja diperusahaan tersebut dengan cara memutasikan/ pemindahan karyawan baik yang bersifat vertikal (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. tentu saja pemindahan ini harus memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan tersebut.

Hal ini berdampak timbulnya lowongan kerja pada jabatan lain, sehingga seorang pejabat kadang-kadang merangkap jabatan lain. Penarikan pegawai dari dalam menjadi prioritas bagi perusahaan. Sehingga sudah diketahui sifat dan kecakapan pegawai perusahaan. Sering kali untuk mengisi jabatan ini dianut sistem "seniority", dimana ukuran kecakapan seseorang berdasarkan pengalaman kerja. asas seniority tepat dipakai sebagai bahan keterangan pelengkap dalam mengukur kecakapan pegawai. kebaikan penarikan karyawan bersumber dari dalam

perusahaan adalah dapat meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan, karena adanya kesempatan promosi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan semakin besar.

Selain itu biaya penarikan tidak dari dalam jauh lebih murah dibandingkan dengan penarikan tenaga kerja dari luar perusahaan, waktu yang di butuhkan untuk menarik karyawan relatif singkat, dan yang terakhir adalah orientasi terhadap perusahaan tidak diperlukan lagi. Disamping terdapat kebaikan-kebaikan, terdapat pula kelemahan-kelemahan dari sumber internal yaitu promosi yang ketidak puasan diantara karyawan bila promosi tersebut tidak obyektif dan kewibawaan yang di promosikan kurang. Selain itu juga kurang membuka kesempatan sistem kerja baru dalam perusahaan.

2. Sumber dari luar perusahaan (sumber eksternal)

Beberapa sumber yang dapat diambil untuk mengisi lowongan kerja diluar perusahaan adalah pelamar langsung, lamaran tertulis lewat pos, referensi dari karyawan rekanan perusahaan yang bersangkutan iklan, instansi pemerintah, perusahaan penempatan tenaga kerja, karyawan yang masih bekerja pada perusahaan lain, lembaga pendidikan dan organisasi profesi, dan masih banyak lagi calon karyawan yang melamar keperusahaan kadang kala tidak mengetahui adanya lowongan namun secara kebetulan kualifikasi yang dituntut oleh organisasi untuk mengisi lowongan yang tersedia dapat dipenuhi, dalam hal ini si pelamar perlu dipertimbangkan oleh perusahaan.

lamaran tertulis yang dikirim lewat pos memberikan keuntungan bagi perusahaan karena bila ada lamaran yang ternyata memenuhi syarat diakan membantu perusahaan dalam menghemat biaya, tenaga kerja dan waktu untuk merekrut perusahaan.

Informasi dari karyawan perusahaan yang bersangkutan yang disampaikan kepada orang lain diluar perusahaan dapat menjadi pertimbangan perusahaan sebab pada umumnya mereka akan menjadi karyawan yang baik untuk tidak mengecewakan orang yang membawa mereka kedalam perusahaan. kelemahan dari sumber ini adalah perkembangan yang bersifat subyektif (karena pertalian daerah, kesukaan dan lain-lain) lebih menonjol yang justru tidak dapat memenuhi persyaratan yang obyektif.

Pemasangan iklan untuk menarik karyawan baru merupakan jalur rekrutmen yang banyak digunakan. biasanya didalam iklan tersebut berisikan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk membatasi jumlah pelamar, meskipun tidak dapat dielakkan terdapat pelamar yang tidak memenuhi syarat tetapi mencoba-coba untuk mengirim lamarannya. melalui instansi pemerintah dari depnaker dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan pencari kerja yang terdaftar pada kantor instansi tersebut. untuk diperlukan kerjasama dimana perusahaan sebagai pemakai informasi tentang berbagai lowongan yang tersedia dalam organisasi masing-masing.

Dalam perkembangan dunia tenaga kerja penyalur tenaga kerja sebagai pelengkap dari instansi pemerintah yang mengurus masalah tenaga kerja dapat membantu perusahaan pencari tenaga kerja. karyawan yang masih bekerja di perusahaan lain, merupakan sumber eksternal bagi perusahaan. biasanya karyawan ini ingin memperoleh perbaikan dari perusahaannya yang lama, sehingga ia mencoba melamar di perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan.

Lembaga pendidikan dan organisasi profesi merupakan sumber utama rekrutmen tenaga kerja baru, sebab dari sini dapat diperoleh tenaga kerja yang mudah yang mempunyai kualifikasi tertentu. kebaikan dari sumber dari antara lain kewibawaan pejabat relatif baik, kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik. kelemahannya adalah prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi, biaya penarikan besar, waktu penarikan relatif lama, orientasi harus dilakukan, perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.

2.1.1.3 Tujuan Rekrutmen

Menurut Ike Kusdyah Rachmawati,(2008: 84) tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. tujuan rekrutmen adalah memikat sekumpulan besar pelamar kerja, namun sekumpulan pelamar tersebut menyebabkan biaya pemrosesan yang mahal bagi perusahaan (Arif Yusuf Hamali, 2016: 49).

Dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor (Arif Yusuf Hamali, 2016: 49), berikut:

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
2. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi.
3. Berlangsung atas dasar yang bersinambungan.
4. Program rekrutmen harus kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Menurut Harsuko Riniwati (2016: 134) rekrutmen bertujuan menyediakan sekumpulan kandidat tenaga kerja yang memenuhi syarat agar konsisten dengan strategi, wawasan, dan nilai perusahaan. selain itu juga untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama kerja. rekrutmen juga untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan serta memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan tenaga kerja. (Kasmir 2016: 95-96) kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencanaan tenaga kerja. artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kualifikasi yang telah dipersyaratkan.

2.1.1.4 Tujuan rekrutmen yang ingin di capai

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai (Kasmir,2016: 95-96) yaitu:

1. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial
Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki potensi yang diharapkan

perusahaan. pelamar yang potensial maksudnya adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah kualitas yang diharapkan. untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga-lembaga tertentu, misalnya universitas atau perguruan tinggi yang sudah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.

2. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi artinya yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang di persyaratkan. terkadang didalam praktiknya banyak surat lamaran yang masuk dianggap sampah karena tidak memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. yang diinginkan adalah pelamar yang memenuhi kualifikasi melimpah sehingga lebih bebas untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan.

3. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. adanya persyaratan minimal yang harus memenuhi pelamar adalah mutlak, misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau prodi atau persyaratan lainnya. pelanggaran terhadap kriteria minimal ini harus digugurkan, sehingga tidak mengganggu persyaratan kualifikasi yang telah ditetapkan. khususnya untuk IPK jangan terlalu ketat karena standar

penilaian relatif begitu baik. adanya perguruan tinggi tertentu diberikan toleransi IPK.

4. Untuk kebutuhan seleksi

Untuk kebutuhan seleksi, artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah, karena memiliki banyak pilihan. dengan kualifikasi yang pelamar tinggi tentu memberikan keuntungan dan menentukan calon pelamar lainnya yang diinginkan. dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon pelamar yang memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.

2.1.1.5 Prinsip Rekrutmen yang Efektif

Perekrutan yang efektif menjadi sangat penting saat ini karena beberapa alasan. Pertama, terjadi perubahan yang dramatis dimana pada beberapa negara muncul fenomena terjadi kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, tergantung dari jenis pekerjaan. Ketiga, keberhasilan rekrutmen akan tergantung pada luasan area masalah dan kebijakan rekrutmen.

2.1.1.6 Prinsip-prinsip Rekrutmen

Menurut Harsuko Riniwati (2016: 134) ada beberapa prinsip-prinsip rekrutmen yaitu:

1. Penyesuaian mutu calon tenaga kerja yang akan diproses terhadap kebutuhan perusahaan.

2. Penyesuaian banyaknya karyawan yang diperlukan dengan pekerjaan yang tersedia
3. Minimalisasi biaya yang diperlukan
4. Perencanaan dan hasil keputusan yang strategis tentang perekrutan
5. Mekanisme yang fleksibel
6. Kebijakan-kebijakan

2.1.1.7 Kendala Rekrutmen

Kendala dalam proses rekrutmen dapat berasal dari organisasi, para perekrut dan lingkungan luar. walaupun masing-masing organisasi memiliki karakteristik perusahaan yang berbeda-beda akan tetapi kendala yang umum yang ditemui (Yani,2012: 62-64) adalah:

1. Kebijakan Perusahaan

Beberapa kebijakan yang dapat mempengaruhi dalam proses perekrutan adalah seperti kebijakan promosi dari dalam. kebijakan ini memberikan kesempatan pada karyawan yang ada untuk mengisi kekosongan posisi pekerjaan.

2. Kebijakan Kompensasi

Perusahaan dengan departemen personalia biasanya memiliki kebijakan jumlah pembayaran untuk berbagai spesifikasi pekerjaan. jika diperoleh kandidat / pelamar yang menjanjikan, kisaran jumlah pembayaran kemudian menentukan para pelamar untuk menjadi pelamar yang serius.

3. Kebijakan status karyawan

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan untuk menggunakan karyawan *part timer* dan temporer. kebijakan tersebut akan mempersulit dalam melakukan perekrutan karena peminatnya yang agak kurang sehingga agak sulit mencari pelamar yang potensial, walaupun trend perusahaan menggunakan karyawan kontrak makin meningkat saat ini.

4. Kebijakan memperkerjakan ekspatriate

Kebijakan membutuhkan mengisi posisi-posisi yang biasanya diisi oleh ekspatriate diganti oleh penduduk lokal, maka hal tersebut dapat menurunkan biaya

5. Perencanaan Sumber Daya Manusia (HRP)

HRP adalah pertimbangan lain untuk melakukan perekrutan. melalui inventori kemampuan para karyawan dan tangga promosi *outline* dari HRP dapat mengetahui pekerjaan mana yang memang harus diisi dari luar dan mana yang dapat diisi dari dalam.

6. Rencana tindakan positif

Sebelum melakukan perekrutan di berbagai posisi, yang perlu dipertimbangkan adalah menghindari adanya diskriminasi dalam perekrutan misalnya gender (laki-laki / perempuan), ras atau agama.

7. Kebiasaan Merekrut

Para perekrut yang berhasil biasanya memiliki kebiasaan yang lebih efisien untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang sama. akan tetapi kebiasaan yang memilikinya juga dapat menutup atau menghambat penggunaan alternatif yang lebih efektif.

8. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan sangat berpengaruh terhadap perekrutan seperti jumlah pengangguran, trend perusahaan, kekurangan pada suatu keahlian, peraturan perburuhan dan lain-lain.

9. Kebutuhan pekerjaan

Dari hasil survei didapatkan bahwa penguasaan suatu pekerjaan yang spesifik tidak terlalu dibutuhkan dibandingkan dengan tingkat pendidikan. sebagai tambahan sifat seperti bertanggung jawab, kemampuan berbahasa inggris dan kemampuan untuk belajar adalah hal yang terpenting.

10. Biaya

Para perekrut harus bekerja dalam suatu *budget* yang sudah ditentukan. Perencanaan sumber daya manusia (HRP) yang hati-hati dapat meminimalkan biaya pengeluaran. evaluasi terhadap kualitas, kuantitas dan biaya yang dibutuhkan untuk perekrutan seorang pelamar dapat menjamin perekrutan yang efisien dan efektif.

11. Insentif

Insentif adalah hal yang terutama yang dapat menarik para pelamar.

2.1.1.8 Indikator Rekrutmen Karyawan

Menurut Harsuko Riniwati (2016: 134) indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan, Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Perekrutan

- 2.1 Sumber internal, Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang kosong tersebut.
 - 2.2 Sumber eksternal, Karyawan yang mengisi jabatan yang kosong direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
3. Metode Perekrutan
 - 3.1 Metode tertutup, Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja.
 - 3.2 Metode terbuka, Perekrutan diinformasikan secara luas dnegan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

2.1.2 Seleksi

Menurut Kasmir (2016: 100-102) seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dalam proses seleksi tentu tidak hanya satu tetapi bisa jadi berjumlah ratusan atau ribuan lamaran yang memiliki minat untuk mengisi jabatan yang disediakan organisasi. pada tahap ini ditentukan calon pegawai / pejabat yang telah melamar jabatan tersebut dengan membandingkan sejumlah syarat dan kompetensi yang dimiliki oleh pelamar. proses ini dimaksudkan untuk mencari individu yang sesuai dengan spesifikasi jabatan yang merupakan individu yang terbaik diantara para pelamar.

Menurut Harsuko Riniwati (2016: 138) Seleksi adalah upaya pertama sekali yang dilakukan perusahaan yang dilakukan oleh devisi SDM untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan dari perusahaan. kompetensi dari karyawan berbeda satu sama lain. kompetensi karyawan saat ini

ditanjung dengan kemajuan teknologi. pada tahapan seleksi ini akan terjadi proses dimana divisi SDM memberikan keputusan diterima atau ditolak.

2.1.2.1 Hal Yang Perlu diperhatikan dalam Proses Sleksi

Untuk menghindari atau meminimalkan terjadinya kesalahan yang tidak diinginkan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. adapun hal yang perlu diperhatikan sebelum melakukan proses seleksi (Kasmir,2016: 100-102) adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan tenaga Sumber Daya Manusia (SDM)

Artinya menyediakan tenaga kerja yang akan melakukan proses seleksi. Dalam haal ini memenuhi kualifikasi sebagai ketua tim maupun anggota, baik dari segi jumlah, kemampuan, keahlian, pengalaman maupun pendidikannya. disamping itu, juga harus memiliki layolitas, etika dan moral yang baik.

2. Menyiapkan peralatan yang akan digunakan

Artinya menyiapkan peralatan tes yang akan digunakan seperti kursi, meja, ruangan, materi atau alat-alat tes yang sesuai dengan tes yang akan dihadapi. Peralatan ini penting agar tes yang dilakukan memenuhi harapan yang diinginkan.

3. Menyiapkan waktu

Artinya dalam mengikuti tes peserta tes diberikan waktu sesuai dengan tahapan tes yang dilakukan. artinya masing-masing tes memiliki waktu tertentu mulai dari tes umum, psikotes, wawancara atau tes praktik.

4. Menyiapkan tahapan seleksi

Artinya ada tahapan dan prosedur seleksi yang harus dilalui mulai dari calon pelamar mengikuti tes pertama sampai diterima. prosedur ini dibuat untuk menentukan kelulusan pelamar, apakah sistem yang dibuat untuk menentukan kelulusan pelamar, apakah sistem yang dibuat dengan sistem gugur. artinya pelamar yang tidak lulus pada tahap tertentu tidak dapat mengikuti tahap selanjutnya.

2.1.2.2 Tujuan Seleksi

Menurut Kasmir (2016: 102-104) jika dikaitkan dengan definisi seleksi, maka selaras dengan tujuan utama seleksi dilakukannya seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. dalam praktiknya hampir semua perusahaan yang melakukan seleksi memiliki tujuan yang sama, namun sering kali seleksi memiliki tujuan khusus dalam rangka untuk memenuhi strategi perusahaan, dalam menghadapi pesaing yang dianggap mengancam kedudukannya. sedangkan menurut (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008: 100) seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan. seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar hanya mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi.

Secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan Kasmir (2016: 102-104) adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik

Artinya yang utama bagi perusahaan adalah memperoleh karyawan yang jujur dan memiliki moral atau perilaku yang baik.

2. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu
Artinya karyawan mau dan mampu melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. hasil seleksi nantinya akan memilih orang-orang yang mau dan mampu untuk bekerja, sehingga tugas-tugas yang diberikan kepadanya dapat dijalankan dengan sebaik mungkin. karyawan yang seperti ini akan bekerja sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.
3. Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan
Dalam hal ini perusahaan berharap karyawan yang dipilih, akan merasa di rumah sendir, sehingga berusaha keras untuk bekerja dan membela kepentingan perusahaan. rasa memiliki ini akan ikut mendorong karyawan bekerja lebih baik. bahkan karyawan akan merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut.
4. Mendapatkan karyawan yang loyal dan integritas tinggi
Dalam seleksi diharapkan akan mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas dan integritas tinggi untuk membela kepentingan perusahaan. Artinya mendapatkan karyawan yang memiliki kesetiaan kepada perusahaan seperti tidak membongkar rahasia perusahaan kepada pihak mana pun.
5. Mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi
Dalam proses seleksi diharapkan akan mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi yang kuat untuk memajukan perusahaan. artinya dengan seleksi yang akan baik akan memperoleh karyawan yang inovatif guna mengembangkan produk perusahaan.

demikian pula harapannya agar motivasi karyawan untuk mengerjakan atau memajukan perusahaan sangat kuat di samping tujuan utama seleksi seperti yang telah dikemukakan di atas, terdapat pula tujuan khusus. proses seleksi untuk tujuan khusus, sekalipun jarang dilakukan oleh perusahaan, bahkan terkadang dianggap kurang *fair* dalam memperoleh karyawan untuk tujuan tertentu dan dianggap sebagai rahasia perusahaan.

2.1.2.3 Jenis-jenis Metode Seleksi

Menurut Kasmir (2016: 105-106) untuk memperoleh tenaga yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka dapat dilakukan dengan beberapa metode. masing-masing metode memiliki tujuan tertentu yang ingin tercapai. kemudian masing-masing metode memiliki kelemahan masing-masing. oleh karena itu metode seleksi dipilih sesuai dengan tujuan yang ingin tercapai. berikut ini jenis metode seleksi yang sering dilakukan oleh berbagai perusahaan yaitu:

1. Legalitas dokumen, merupakan cara mengetahui keaslian dan kebenaran tentang dokumen yang diberikan calon pelamar. caranya adalah meminta bukti autentik berupa dokumen asli atau yang dilegalisir basah. langkah selanjutnya adalah dengan mengkonfirmasi langsung kepada lembaga yang menerbitkan atau yang mengeluarkan dokumen yang diterima. hal ini perlu dilakukan untuk memastikan keaslian dokumen dari lembaga yang mengeluarkannya, mengingat dewasa ini teknologi makin canggih, sehingga antara yang asli dan palsu hampir sama dan sulit dibedakan.
2. Melakukan wawancara, artinya melakukan wawancara melalui dialog atau tanya jawab antara calon karyawan dengan sipewawancara. tujuannya

adalah untuk mengetahui lebih tentang kejujuran, sikap serta kemampuan, termasuk mengetahui pengetahuan dan keterampilannya, cara berbicara, kemampuan mengemukakan pendapat serta menyelesaikan suatu masalah.

3. Memberikan tes-tes

Artinya memberikan berbagai tes untuk mengetahui hal-hal yang ingin diketahui, misalnya melalui tes umum, psikotes, tes kesehatan dan tes lainnya. tes umum berisi materi umum tentang berbagai hal, baik materi kuliah yang pernah diperolehnya seperti matematika dan bahasa inggris, sementara itu, psikotes berisi tentang motivasi, komitmen, perilaku, minat, bakat, kejujuran, kemampuan karyawan dan hal-hal lainnya.

4. Memberikan tes tentang pekerjaan, yaitu memberikan praktik langsung atas pekerjaan yang akan diembannya, misalnya praktik komputer, bengkel, studi kasus dan lainnya. dari kegiatan praktik ini akan terlihat kemampuan pelamar untuk mengerjakan pekerjaannya, termasuk pengetahuan dan keahliannya atas suatu pekerjaan.

5. Tes jiwa dan fisik, yaitu memeriksa kesehatan calon karyawan apakah kondisi kesehatannya tidak bermasalah, baik kesehatan rohani maupun jasmaninya. hal ini penting untuk dilakukan, agar jangan sampai karyawan yang diterima nantinya sakit-sakitan sehingga tidak mampu menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2.4 Indikator seleksi

Untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka dapat dilakukan dengan beberapa indikator (Kasmir 2016: 105-106), sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Pengalaman
4. Kesehatan
5. Tes tertulis
6. Tes wawancara

2.1.3 Kinerja

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata “Produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). bagaimana penilaian kinerja karyawan dapat

menghasilkan produk sebanyak 10 unit perhari sudahkah dikatakan kinerja baik? apakah 15 atau 20 unit perhari dinilai berkinerja baik? untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah proses dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. kinerja menurut hasil, baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas yang dicapai dari tanggung jawab yang diberikan, kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai dalam periode tertentu. prestasi yang dimaksud adalah efektifitas operasional organisasi, baik dari segi manajerial maupun ekonomi operasional. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Meithiana Indrasari (2017: 50) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.

Menurut Wirawan (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau sesuatu profesi dalam waktu tertentu. pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012: 6) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. secara lebih tegas Fahmi,(2015: 2) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. lebih jauh Irham Fahmi menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu ornganisasi.

2.1.3.1 Tujuan dan Manfaat penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok Kasmir (2016: 105), yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu untuk mengetahui adanya kegagalan serta untuk mengetahui bidang mana yang perlu ditingkatkan, serta melihat perkembangan di masa yang akan datang dalam hubungannya dengan sasaran khusus, juga pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan di masa datang.

Adapun kegunaan dari penilaian kinerja bagi perusahaan Fahmi, (2015: 2) adalah:

- a. Posisi tawar, untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau langsung dengan karyawan.
- b. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
- c. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu mengambil keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu di naikkan upaya atau kompensasi lainnya.

- d. Keputusan penempatan. membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.
- e. Pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
- f. Perencanaan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan dapat pula dijadikan dasar atau pedoman untuk mengadakan perbaikan berupa saran-saran, nasehat, kursus, atau pendidikan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) Fahmi,(2015: 2), adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikotes, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki *IQ* yang rata-rata (IQ-110-120) dengan memadai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan

kerja. sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, dan mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor instrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem tim, situasioanl, dan konflik.

2.1.3.3 Unsur-unsur Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012: 6) kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang di taati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja. ada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan dilaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya.

4. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil.

5. Kerjasama

Dalam hal ini kerja diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Kecakapan

Dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang di sesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

7. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memiliki resiko kerja yang dilakukan.

2.1.3.4 Penilaian Kinerja

Seluruh perusahaan mengiginkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. untuk itu dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberikan penghargaan kinerja karyawan (Mathis & Jackson, 2011: 377). salah satu bagian dari sitem manajemen kinerja adalah dilakukan penilaian kerja yang didefinisikan sebagai proses mengevaluasi sebarapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan

seperangkat standar, kemudian megkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Mathis & Jackson, 2011: 382). penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi penilaian ada akhirnya menghasilkan keputusan tentang pelaksanaan pekerjaan dalam kategori baik atau buruk, berhasil atau gagal, dengan cara melakukan perhitungan secara kuantitatif. penelitian juga berarti keberhasilan setiap tahapan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.6 Indikator Kinerja

Indikator penilaian kinerja menunjukkan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembandingan kinerja (*benchmark*) dengan acuan/ indikator yang dapat diukur, dipahami dengan jelas, dan bermanfaat bagi karyawan dan organisasi secara singkat membagi standar penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Dalam menetapkan sebuah standar penilaian prestasi kerja, membagi kelompok penilaian menjadi 4 kategori sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yang diukur dengan.
 - Karakteristik situasi
 - Deskripsi pekerjaan, Spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan

- Tujuan-tujuan penilaian kinerja
 - Sikap para pegawai dan manajer terhadap evaluasi
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan:
- Malu meninggalkan pekerjaan yang belum tuntas
 - Serius ketika melakukan pekerjaan
 - Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan tugas
 - Melapor dan meminta petunjuk bila menemui kendala
3. Kekompakan, yang diukur dengan:
- Tidak kesulitan untuk bekerja sama dengan rekan satu bagian
 - Tidak kesulitan bekerja dengan bagian lain
 - Aktif berkontribusi didalam tim kerja
 - Siap membantu rekan kerja yang kesulitan
4. Tingkat inisiatif yang diukur dengan:
- Melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu diperintah oleh pemimpin
 - Bersedia melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tugasnya, apabila dalam situasi yang mendesak
 - Bersedia mengakui kesalahan, memperbaikinya tanpa harus ditekan oleh pemimpin

2.1.4 Hubungan Rekrutmen dan seleksi Terhadap kinerja

Salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) profesional adalah terletak pada proses rekrutmen calon tenaga kerja. rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga

kerja. jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan semakin terbuka lebar, karena perusahaan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. rekrutmen merupakan awal dari pembentukan karyawan-karyawan terpilih yang di tujukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. meskipun rekrutmen bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja, akan tetapi diakui bahwa rekrutmen merupakan salah satu faktor penentu yang dapat mendorong kinerja karyawan. jika calon karyawan di seleksi dengan benar maka umumnya calon karyawan tidak akan mudah untuk keluar dari perusahaan dan calon karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut I Komang Ardana (2012: 57) penarikan atau perekrutan adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Kasmir (2016: 100-102), seleksi merupakan tahap lanjutan dari rekrutmen, dalam proses seleksi tentu tidak hanya satu tetapi bisa jadi berjumlah ratusan atau ribuan lamaran yang memiliki minat untuk mengisi jabatan yang disediakan organisasi. pada tahap ini ditentukan calon pegawai/pejabat yang telah melamar jabatan tersebut dengan membandingkan sejumlah syarat dan kompetensi yang dimiliki oleh pelamar. proses ini dimaksudkan untuk mencari individu yang sesuai dengan spesifikasi jabatan yang merupakan individu yang terbaik diantara para pelamar. berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan sangat perlu diterapkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat

menambah karyawan dan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan. dengan demikian diharapkan profit perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau penemuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat penting atau dapat dijadikan sebagai data pendukung. berikut ini hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan beberapa peneliti, secara skematis hasil penelitian tersebut adalah seperti berikut:

Ayd, Esen, & Bayrak, (2016), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Rekrutemen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung Lembaga pendidikan memainkan peran strategis sebagai institusi yang berfungsi untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi tantangan perubahan dunia asosiasi, khususnya kemajuan masyarakat yang dipicu oleh perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.

Permasalahan yang sering muncul dalam proses adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia dalam manajemen pendidikan. Jika ruang lingkup sekolah masih rendah kualitas guru dan kepala sekolah. Kepala sekolah adalah salah satu komponen yang instrumental memiliki posisi yang sangat strategis. menurunnya kualitas sekolah pendidikan di Indonesia disebabkan oleh rendahnya tingkat profesionalisme kepala sekolah sebagai pengelola pendidikan di tingkat lapangan. rendahnya profesionalisme di dalamnya karena masih lemahnya pengangkatan

kepala sekolah penelitian ini difokuskan pada rekrutmen dan seleksi kepala sekolah dasar negeri di bandar lampung.

Caecilia, (2017), melakukan penelitian mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. poultry breeding division Kayu Tanam, kab. Padang Pariaman.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan dan satu variabel dependent kinerja karyawan. metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda. metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. poultry breeding division Kayu Tanam, kab, Padang Pariaman. hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji Parsial (Uji t) diperoleh: (a) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung $2,012 > 2,000$ dengan tingkat signifikan ($0,049 < 0,05$). (b) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung $2,196 > 2,000$ dengan tingkat signifikan ($0,033 < 0,05$). (c) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung $2,833 > 2,042$ dengan tingkat signifikan ($0,007 < 0,05$). meningkatkan rekrutmen dengan memperhatikan sumber sumber rekrutmen, metode- metode rekrutmen hambatan-hambatan rekrutmen, media rekrutmen dan waktu dan biaya yang digunakan. dan

meningkatkan seleksi dengan memperhatikan metode-metode seleksi, hambatan-hambatan seleksi, kesesuaian pelaksanaan seleksi dalam kebutuhan lowongan yang ada, ketetapan pelaksanaan seleksi dan waktu dan biaya yang digunakan. serta meningkatkan penempatan dengan memperhatikan pendidikan, keterampilan minat dan pengalaman agar dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Rekrutmen & Karyawan, (2016), melakukan penelitian mengenai Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap Kinerja karyawan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha srikandi. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan koperasi serba usaha srikandi dengan jumlah sampel sebesar 50 responden. teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji *goodness of fit* dengan uji F dan uji pengaruh parsial dengan uji t. hasil pengujian uji *goodness of fit* dengan uji F menunjukkan bahwa variabel bebas rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu $0,000 < 0,05$. dan hasil uji pengaruh parsial dengan uji t menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mempunyai tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$, variabel seleksi mempunyai tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$, dan variabel penempatan karyawan mempunyai tingkat signifikansi $0,027 < 0,05$. berdasarkan

perhitungan tersebut, dapat disimpulkan secara parsial rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kalangi, (2015), melakukan penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara. faktor-faktor tersebut meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, manfaat, promosi, mutasi, pelatihan khusus struktural, dan teknis. penilaian diberikan ke arah tercapainya suatu pemerintahan yang baik di Kabupaten Kepulauan Sangihe Sulawesi Utara. penelitian ini menyimpulkan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah harus bertindak lebih cepat untuk lebih meningkatkan kualitas profesionalisme dalam rangka penciptaan keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan prima sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. oleh karena itu, pemerintah perlu mendorong program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, jelas, dan konsisten.

Supriyadi & Karawang, (2017), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Dan Manajerial terhadap Kinerja Karyawan Bank Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan manajerial terhadap kinerja Bank bjb. motivasi diukur melalui unsur pendapatan, iklim kerja, dan prospek karir, manajerial diukur dengan kejelasan tujuan dan target, kejelasan tugas-tugas dan tanggung jawab, dan strategi manajemen sedangkan kinerja bank diukur

dengan kinerja karyawan dan kesehatan bank. metode penelitian yang digunakan explanatory survey dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner dan wawancara sampel penelitian adalah karyawan bank bjb yang memiliki jabatan mulai dari karyawan sampai dengan pimpinan. data yang telah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi dan manajerial memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Udayana, (2016), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Partisipasi Pemakai Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Dengan Kemampuan Pemakai Sebagai Variabel Moderasi. hasil dari penelitian ini adalah berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa partisipasi pemakai berpengaruh positif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. kemampuan pemakai mampu memperkuat hubungan partisipasi pemakai terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. Kemampuan pemakai merupakan *pure moderator*.

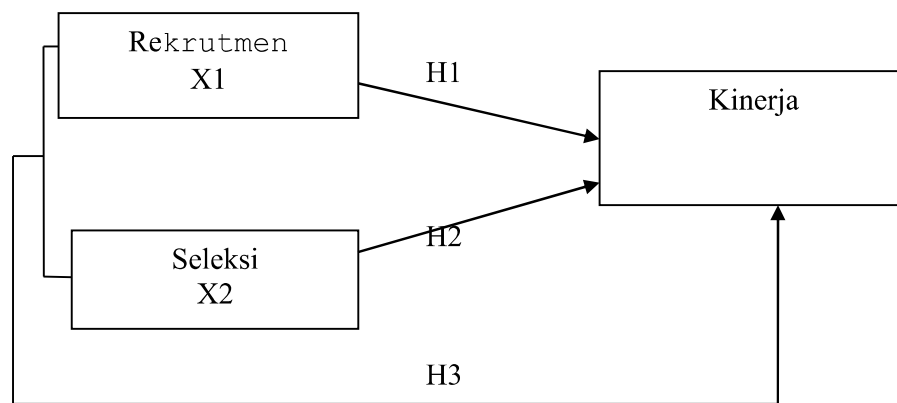
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penulisan skripsi ini berdasarkan bagaimana rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu melakukan seluruh pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab. Untuk itu perlu melihat dan menganalisa seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan, sasaran dan target yang ditetapkan dapat ter capai. ditinjau dari hubungan variabel, maka di dalam penelitian terdapat hubungan sebab akibat yang mana suatu variabel bebas (independen) yaitu

rekrutmen (X1) dan seleksi (X2). sedangkan variabel terikat (dependen) didalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Adapun Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka berpikir



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/solusi persoalan dan juga untuk dasar penelitian lebih lanjut. anggapan/asumsi dari suatu hipotesis dapat merupakan data, tetapi kemungkinan dapat salah. hipotesis penelitian dirumuskan atas dasar kerangka pemikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Danang Sunyoto, 2011: 93). berdasarkan latar belakang masalah, landasan teoritis, tujuan penelitian dan serta melihat kondisi obyektif dari PT Foster Electric Indonesia, maka penulis menyusun suatu dugaan sementara atau hipotesis bagi penelitian ini sebagai berikut:

- H1. Diduga bahwa terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia
- H2. Diduga bahwa terdapat pengaruh signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia
- H3. Diduga bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana tentang cara menggumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis dan serasi dengan tujuan penelitian (Nasution 2016: 23). penelitian ini tergolong penelitian riset kausal. menurut Sugiyono (2011: 42), riset kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. tujuan utama dalam riset ini adalah untuk mendapatkan bukti bahwa adanya hubungan sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang memengaruhi dan mana variabel yang dipengaruhi. sedangkan menurut Sanusi (2011: 14) desain ini umumnya hubungan dengan sebab akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan indikasi variabel penyebab, variabel diantara, dan variabel terikat. di dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independenya rekrutmen (X1) dan seleksi (X2), sedangkan variabel dependen nya yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2 Operasional Variabel

Operasional adalah suatu defenisi yang memberikan penjelasan atas suatu variabel dalam bentuk yang dapat diukur, dan defenisi operasional ini memberikan informasi yang diperlukan untuk mengukur variabel yang akan diteliti (Kountur, 2007: 97).

Variabel itu sendiri menurut Sugiyono (2011: 38) adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan nya. Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011: 39). Dan variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1.1 Rekrutmen (X1)

Penarikan atau perekrutan adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan suatu harapan dari mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. penarikan adalah proses pencarian dan pemikiran para calon karyawan yang mau dan mampu untuk melamar sebagai karyawan, proses penarikan dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran mereka diserahkan ke perusahaan menurut I Komang Ardana (2012: 57). indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan, harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Perekrutan

2.1 Sumber internal, memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

2.2 Sumber eksternal, karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber – sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

3. Metode Perekrutan

3.1 Metode tertutup, Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja.

3.2 Metode terbuka, Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

3.2.1.2 Seleksi (X2)

Menurut Harsuko Riniwati (2016: 138) Seleksi adalah upaya pertama sekali yang dilakukan perusahaan dan yang dilakukan oleh divisi SDM untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi serta kebutuhan dari perusahaan. Untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan maka dapat dilakukan dengan beberapa indikator (Kasmir 2016: 105-106), sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Pengalaman
4. Kesehatan
5. Tes tertulis
6. Tes wawancara

3.2.2 Variabel Dependen

Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang sering disebut variabel output. kriteria, konsekuen. dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011: 39). variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). yang dimana merupakan berpengaruh terhadap rekrutmen dengan seleksi.

3.2.2.1 Kinerja karyawan

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012: 6) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. indikator dalam kinerja karyawan adalah:

1. kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 215). berdasarkan pengertian diatas, penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan syarat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan yang akan berkaitan atau berhubungan dengan masalah dalam penelitian ini, penulis menjadikan karyawan dari PT Foster Electric Indonesia yang berada di Batam sebagai populasi, sampai tahun 2017 totalnya berjumlah 200 karyawan. kemudian akan digunakan penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2011: 215). dan sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasi yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya (Sanusi, 2011: 88). pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan teknik *purposive sampling method*. menurut Sugiyono (2015: 301) teknik *purposive sampling method* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. pertimbangan tertentu disini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, dan kriterianya sebagai berikut:

1. Perusahaan yang kegiatan usahanya memenuhi struktur kerja yang baik sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.
2. Perusahaan yang memiliki sepi keselamatan kerja sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

3. Perusahaan memiliki data-data yang dibutuhkan sesuai dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan populasi diatas, kemudian akan digunakan penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang di kemukakan oleh (Sanusi 2012: 101), sebagai berikut:

Rumus 3.1 Slovin

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Sumber: (Sanusi 2012: 101)

Keterangan:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi yaitu Pt Foster Electric indonesia di Batam

e : persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel 5%

berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

$$n = \frac{200}{1 + 200 \times 0.05^2}$$

$$n = \frac{200}{1.5}$$

$$n = 133 \text{ Responden}$$

dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 133 karyawan .

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data yang terdiri :

1. Data primer yaitu data dan informasi yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data data lain yang diperoleh dari objek penelitian seperti karyawan PT Foster Electric Indonesia selanjutnya data primer dilengkapi dari pengisian kuesioner.
2. Data skunder Yaitu data dan informasi yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi yang biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber baik secara pribadi maupun kelembagaan seperti: laporan keuangan, struktur organisasi, peraturan-peraturan (Sanusi, 2011: 114). selain dengan menggunakan metode dokumentasi penulis juga menggunakan Wawancara , dan koesiner yang sangat terbantu dalam menyelesaikan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket) Adalah suatu metode pengumpulan data di mana dalam hal ini, penulis membuat suatu daftar pertanyaan dan nantinya akan diberikan kepada responden.

2. Studi pustaka, ini diperoleh dari buku-buku yang relevan dengan judul penelitian yaitu tentang Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, jurnal-jurnal terlebih dahulu.

Data dalam penelitian ini diambil dari laporan HRD, wawancara maupun koesiner, dalam hal ini laporan jumlah karyawan yang diperoleh dari PT Foster Electric Indonesia dan penelitian ini menggunakan periode penelitian dari tahun 2014-2017.

3.6 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015: 3) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode analisis data merupakan suatu cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data baik data sekunder maupun data primer, yang akan digunakan untuk keperluan penelitian sehingga peneliti akan mendapatkan kesimpulan dari penelitian nya tersebut. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. menurut Sugiyono (2015: 10) metode kuantitaif dinamakan metode tradisional karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Dan metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka .

metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20 untuk memberikan gambaran yang jelas hubungan antara ketiga variabel yaitu rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah suatu bentuk analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan data, tanpa melakukan pengambilan keputusan. pada deskriptif tersedia berbagai pilihan analisis data seperti penentuan mean (rata-rata), standar deviasi, range, varians, sum (penjumlahan), dan beberapa fungsi lainnya (Anton Nugroho, 2011: 17). analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi dan mendeskripsikan dari variabel independen yaitu rekrutmen dan Seleksi, dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini peneliti akan mengukur dengan menggunakan instrument kuesioner untuk pengujian kualitas data yang diperoleh. pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau *reliable*, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Pengujian kualitas dan realibilitas adalah sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Validitas Data

Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti (Wibowo, 2012: 35). valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut.

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien para taraf 0,05, jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Tabel 3. 1 Range validitas

Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Setengah rendah

Sumber : Wibowo (2012 : 36)

Pengujian validitas variabel teknik ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Pearson Product Moment)*. analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. jumlah nilai dari keseluruhan item merupakan suatu skor total dari item tersebut. suatu item yang memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya dapat diartikan bahwa item tersebut memiliki arti mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan yang ingin diteliti oleh peneliti (Wibowo, 2012: 36). besaran nilai koefisien korelasi *Pearson* dapat diperoleh dengan rumus berikut.

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.2 Korelasi *Pearson*

Sumber: Wibowo (2012 : 37)

Keterangan :

r_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak jika :

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item ada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item ada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.6.2.2 Uji Reabilitas

Reabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan orang-orang yang sama dalam waktu yang berlanjut atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan (Sanusi, 2012: 80). reabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha*. uji ini dengan

menghitung koefisien alpha. dan data dikatakan reliable apabila r alpha positif dan $r \text{ alpha} > r \text{ tabel df} = (\alpha, n-2)$

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Cronbach's Alpha}$$

Sumber: Wibowo (2012 : 52)

Keterangan :

- r_{11} = reliabilitas instrument
 K = jumlah butir pertanyaan
 $\sum \sigma b^2$ = jumlah varian pada butir
 σ_1^2 = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliable atau tidak jika :

1. Nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai r tabel.
2. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6 memiliki realibitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (Wibowo, 2012: 53).

Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien realibilitas berikut ini:

Tabel 3. 2 Indeks Koefisien Realibilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Wibowo (2012 : 53)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Seperti yang diketahui bahwa syarat uji regresi dan korelasi adalah data harus memenuhi prinsip BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linear yang tidak bias yang paling baik. maka untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik (Wibowo, 2012: 87). dan uji asumsi klasik meliputi

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak, dan

model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Priyatno, 2012: 144). uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*, metode grafik dan Histogram

1. Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *poisson*, *uniform*, atau *exponential*. dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak adalah residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Priyatno, 2012: 147).

2. Metode Grafik

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal maka nilai residu tersebut telah normal (Priyatno, 2012: 144).

3. Uji *Histogram Regression Residual*

Dalam Uji *Histogram Regression Residual* nilai residu dikatakan berdistribusi normal jika membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* (Wibowo, 2012: 61)

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel

independen. pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (Priyatno, 2012: 151). gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. caranya dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Wibowo, 2012: 87), untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas dan sebagai dasar pengambilan keputusan yaitu mempunyai nilai kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1 (Priyatno, 2012: 152)

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Priyatno, 2012: 158). model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pada penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas di lakukan uji *Glejser* dan Uji Koefisien Korelasi *Spearman's Rho*

1. Uji *Glejser*

Uji *Glejser* dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual (Priyatno, 2012: 158). dan dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- b. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas

2. Uji Koefisien Korelasi *Spearman's Rho*

Metode uji heteroskedastisitas dengan korelasi *Spearman's Rho* yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *Unstandardized Residual* (Priyatno, 2012: 168). pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan dasar pengambilannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi $> 0,05$ dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.
- b. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi $< 0,05$ dapat dikatakan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3.6.4 Uji Pengaruh

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Priyatno, 2012: 127). Sedangkan menurut Wibowo (2012: 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan dependennya. regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yang seterusnya menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya menjadi satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (Sanusi, 2011: 134).

persamaan umum regresi yang menggunakan 2 variabel bebas adalah sebagai berikut:

$$y = a + bx_1 + b_2x_2 + e$$

Rumus 3. 4 Model regresi linear berganda

Sumber: Wibowo, (2012: 127)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Seleksi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

Jawaban responden dalam penelitian terdiri dari lima alternative jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat. untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1-5 yaitu :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

Dalam mengukur penilaian per responden menjawab mengenai seluruh item pernyataan variabel yang telah diberi bobot, dengan menggunakan rumus

penilaian interval kelas rata-rata sebagai berikut :

$$\text{interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terenda}}{\text{kelas}}$$

3.6.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. jadi koefisien angka yang ditunjukan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya (Wibowo, 2012: 135). koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas) dan secara singkat koefesien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat). berikut diberikan contoh penerapan koefisien determinasi dengan menggunakan dua variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 (ryx_1) (ryx_2) (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)}$$

Rumus 3 .5 Koefisien determinasi

Sumber: Wibowo, (2012: 136)

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

ryx_1 : Korelasi variabel x_1 dengan y

r_{yx_2} : Korelasi variabel x_2 dengan y

r_{y1x_2} : Korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.6.5 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2011: 64). dan uji hipotesis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan menggunakan tingkat signifikansi atau probabilitas (α), dan tingkat kepercayaan atau *Confidence Interval*. dan jika dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi, kebanyakan penelitian menggunakan 0,05 (Wibowo, 2012: 124). tingkat signifikansi adalah probabilitas melakukan kesalahan tipe I, yaitu kesalahan menolak hipotesis ketika hipotesis tersebut adalah benar, dan tingkat kepercayaan pada umumnya ialah sebesar 95% (Wibowo, 2012: 124). menurut Wibowo (2012: 125) pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel
2. Uji menghasilkan keputusan menolak H_0 atau sebaliknya menerima H_0
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai sig
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak atau daerah terima suatu hipotesis nol.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda yang dimana digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen yaitu rekrutmen dan seleksi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan

kriteria keputusan yang ditetapkan dapat dilihat dari keterangan pada hasil uji regresi yaitu uji t dan uji f.

3.6.5.1 Uji t

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dan pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (Priyatno, 2012: 139). secara matematis rumus t hitung adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{x_1 - x_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

Rumus 3.6 t hitung

Sumber: (Wibowo, 2012: 138)

Keterangan:

X1 = Rekrutmen

X2 = Seleksi

n = Jumlah populasi

Langkah-langkah pengujian nya sebagai berikut .

1. Pengujian pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan
 - a. Merumuskan hipotesis

Ho: Rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Ha: Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Membandingkan probabilitas tingkat kesalahan t hitung dan dengan tingkat signifikansi tertentu (signifikansi 5%)

- 1) Kriteria pengujian
 - a) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima
 - b) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak
 - c) Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima
 - d) Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak
2. Pengujian pengaruh Seleksi terhadap Kinerja karyawan

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : Seleksi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Ha: Seleksi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Membandingkan probabilitas tingkat kesalahan t hitung dan dengan tingkat signifikansi tertentu (signifikansi 5%)

- 1) Kriteria pengujian
 - a) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima
 - b) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak
 - c) Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima
 - d) Jika $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

3.6.5.2 Uji F

Uji F atau Uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh

signifikan terhadap variabel dependennya (Priyatno, 2012: 137). Untuk uji kesamaan koefisien untuk regresi kedua kelompok gender dilakukan uji F hitung:

$$F = \frac{(SSRr - SSRu) - r}{(SSRu / (n - k))}$$

Rumus 3.7 F hitung

Sumber: (Tony Wijaya, 2011: 103)

Keterangan:

SSRu = Sum of squared residual – unrestricted regression (kolompok)

SSRr = Sum of squared residual – restricted regression (total observasi)

n = Jumlah Observasi

k = Jumlah parameter yang diestimasi pada unrestricted regression

r = Jumlah parameter yang diestimasi pada restricted regression

Dalam penelitian ini pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Rumusan hipotesis.

H₀: Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

H_a: Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

2. Membandingkan probabilitas tingkat kesalahan t hitung dengan dengan tingkat signifikansi tertentu (signifikansi 5%)

3. Membuat keputusan, uji simultan digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap Kinerja karyawan.

- e) Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima
 - f) Jika tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak
4. Berdasarkan F hitung dan F tabel
 - a. Jika F hitung \leq F tabel maka H_0 diterima
 - b. Jika F hitung $>$ F tabel maka H_0 ditolak

3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang di perlukan. penelitian ini dilakukan di PT Foster Electric Indonesia di batam yang beralamat di Kawasan Industri Batamindo lot 3, Jl. Beringin Muka kuning.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Waktu Penelitian

Keterangan	Maret	April	May	Juni	Juli	Agustus
Pengajuan Judul						
Bab I						
Bab II						
Bab III						
Mengolah Data						
Mengolah Data						
Bab IV						
Bab V						

Daftar Pustaka						
Daftar Isi						
Abstrak						
Penyerahan Hasil Penelitian						

Sumber: Diolah oleh peneliti (2018).