

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Rekrutmen

2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Pengertian rekrutmen menurut Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2018:93) rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu.

Menurut Supomo dan Eti Nurhayati (2018:42) rekrutmen merupakan salah satu aktivitas manajemen sumber daya manusia setelah melakukan fungsi perencanaan sumber daya manusia untuk melakukan pencarian calon karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu pada suatu organisasi (instansi), baik instansi pemerintah maupun swasta.

Menurut Irfan Fahmi (2016:25) rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.

2.1.2 Tujuan Rekrutmen

Menurut Sondang P. Siagian, (2008:105) tujuan rekrutmen karyawan adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memiliki standar kualifikasi organisasi. Sedangkan menurut Mutiara Sibrani Pangabea (2002:32)

rekrutmen bertujuan untuk mengkomunikasikan adanya posisi yang lowong sedemikian rupa agar pencari kerja memberikan tanggapa

2.1.3 Indikator Rekrutmen

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

1. Dasar Sumber Penarikan Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Rohmawati (2014), dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang telah ditentukan untuk diduduki jabatan tersebut. Job spesifikasi harus diuraikan secara rinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan pekerjaan tersebut. Misalnya pada usia, pendidikan, jenis kelamin, dan kesehatan.

2. Sumber Rekrutmen Adapun sumber-sumber rekrutmen menurut Marihot dalam Nikmah, dkk., 2018 :

- a. Sumber internal adalah orang-orang yang sudah menjadi pegawai perusahaan, yang sudah menduduki jabatan tertentu yang mungkin dapat dipindahkan (transfer), dipromosikan (promosi), atau didemosi (demosi) untuk mengisi jabatan yang kosong melalui proses seleksi yang akan dilakukan.
- b. Menurut Komang, dkk, dalam Setiawan 2012, sumber eksternal adalah suatu kebijakan perekrutan karyawan dengan memberi

kesempatan kepada semua orang diluar perusahaan untuk menduduki jabatan yang kosong.

3. Metode Penarikan Pegawai Metode penarikan pegawai menurut Hasibuan dalam Simbolon (2018)

a. Metode Tertutup

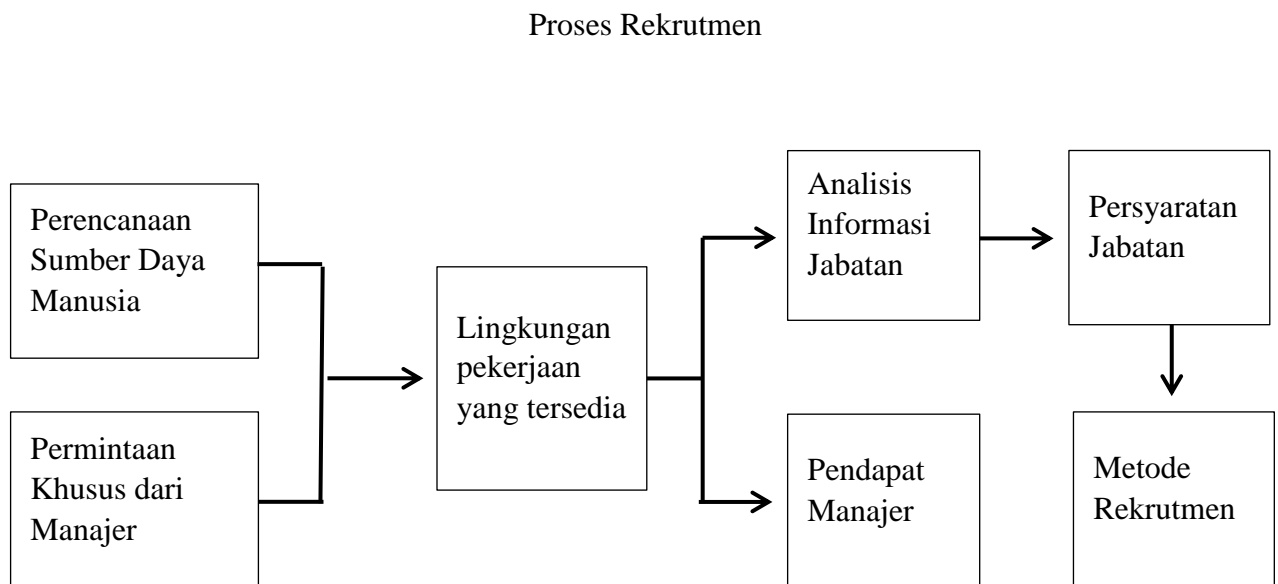
Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.

b. Metode Terbuka

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

2.1.4 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen (penarikan) secara ringkas dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Proses Rekrutmen

Menurut (Handoko,2013), proses rekrutmen (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah populer seperti: *Job Analysis*, *Job Description*, *Job Specification*, *Job Evaluation*, dan *Job Classification*. Uraianya adaalah sebagai berikut:

1. *Job Analysis* (Analisa Jabatan)

Analisa jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2. *Job Description* (Uraian Jabatan)

Jabatan adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-

garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan penjelasan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diberikan.

3. *Job Spesification* (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan jabatan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. (Moekijat, 2010)

4. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Menurut (Moekijat, 2010) mengatakan penilaian jabatan adalah penilaian kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari suatu jabatan lainnya.

5. *Job Classification* (Penggolongan Jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2013)

2.1.5 Sumber Rekrutmen

Menurut Kasmir (2017:97) dalam praktiknya pemilihan sumber sumber tenaga kerja yang dijadikan sarana rekrutmen antara lain :

1. Pelamar Langsung

Artinya dengan cara memilih tenaga kerja berdasarkan surat-surat lamaran yang masuk ke perusahaan atau dikenal dengan istilah *walkin*. Keuntungan dengan cara ini adalah pelamar yang datang benar-benar serius untuk menjadi karyawan perusahaan yang bersangkutan. Sumber tenaga kerja dari sumber ini biasanya digunakan untuk kebutuhan mendadak.

2. Karyawan kontrak atau tenaga *outsourcing*

Artinya cara seperti ini untuk kebutuhan yang mendesak memindahkan karyawan lama ke posisi yang baru. Namun perlu diperhatikan adalah jangan sampai mengganggu proses pekerjaan yang sedang dikerjakannya.

3. Referensi

Artinya mencari tenaga kerja melalui kenalan karyawan atau pimpinan atau dikenal dengan istilah *employee referrals*. Keuntungannya adalah adanya jaminan kualitas dan loyalitas dari si pembawa calon karyawan karena biasanya yang memberi referensi karena yang memberikan referensi tentu baik – baik dalam berbagai hal.

4. Perguruan tinggi

Yaitu dengan cara mendatangi lembaga-lembaga pendidikan yang berkualitas, misalnya dari perguruan tinggi universitas, sekolah tinggi, institusi, akademi atau politeknik yang ternama dengan reputasi yang diakui oleh masyarakat.

5. Lembaga pendidikan

Yaitu mencari lembaga pendidikan yang memiliki kualitas yang baik, keuntungannya calon tenaga kerja dari sumber ini sudah terlatih sehingga paling tidak sudah memiliki kemampuan kerja sekalipun belum sempurna.

6. Memasang iklan di media massa

Cara ini dapat dilakukan melalui iklan, yang dapat dilakukan diberbagai media massa, seperti surat kabar, majalah radio, televisi, instagram. Yang

perlu diperhatikan bahwa isi dalam iklan tersebut biasanya dibuat dalam dua model yaitu :

- a. *Want-add* artinya menjelaskan dengan detail mengenai perusahaan, alamat, aktivitas dan keuntungan yang diharapkan. Cara semacam ini dikenal dengan iklan terbuka.
- b. *Blind-ad* artinya tidak menjelaskan secara detail mengenai perusahaan dan keuntungan yang diharapkan, biasanya dengan menulis alamat melalui PO BOX tertentu. Cara semacam ini dikenal dengan iklan tertutup.

7. Memasang iklan di *website* perusahaan

Artinya untuk menjaring pelamar yang membuka *website* perusahaan di media sosial. Hal ini cukup efektif untuk mendapatkan pelamar yang sengaja membuka *website* perusahaan. Kondisi saat ini cara seperti ini sudah banyak dilakukan, di samping menghemat biaya juga menjangkau informasi yang cukup luas.

8. Bursa tenaga kerja

Artinya mencari tenaga kerja dengan ikut di bursa tenaga kerja. Pelamar yang datang di bursa tenaga kerja tersedia beragam mulai dari yang pemula sampai dengan tenaga yang terampil. Keuntungan perusahaan dapat melihat langsung fisik calon karyawan dan dapat mengetahui komunikasinya melalui wawancara langsung di tempat.

9. Agen penyedia tenaga kerja

Biasanya para agen tenaga kerja ini memiliki cadangan jumlah tenaga kerja dengan berbagai kualifikasi. Hanya saja terkadang kualifikasi tertentu sulit dicari dan ada yang banyak jumlahnya.

10. Asosiasi Profesi

Asosiasi Profesi adalah asosiasi yang merupakan kumpulan tenaga tenaga ahli tertentu dalam bidang tertentu yang jumlahnya relative banyak. Contoh Asosiasi Profesi seperti Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI). Asosiasi ini banyak menampung tenaga kerja yang potensial untuk direkrut dengan berbagai disiplin ilmu.

11. Lingkungan sekitar usaha

Mencari tenaga kerja dari lingkungan sekitar atau daerah tertentu yang tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada masyarakat sekitar atau daerah tertentu. Biasanya tenaga kerja yang ada di sekitar lingkungan untuk tenaga ahli tertentu sangat terbatas. Namun untuk tenaga kerja atau pegawai yang kurang memiliki keahlian jumlahnya berlimpah.

12. Balai Latihan Kerja Milik Pemerintah

Salah satu tujuan didirikannya balai latihan adalah mengurangi tingkat pengangguran. Seperti diketahui pengangguran dapat digolongkan dalam dua jenis, yaitu pengangguran struktural dan non struktural. Sehingga, peranan berbagai latihan menjadi semakin penting. Dengan banyaknya sumber tenaga kerja, maka perusahaan dapat memilih sesuai dengan keinginan pihak manajemen. Bisa saja pemilihan hanya dari salah satu dengan pertimbangan tertentu, Hanya saja yang perlu dipikirkan adalah

kualitas yang sudah ditetapkan. Kemudian juga harus mempertimbangkan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Pertimbangan lainnya adalah faktor biaya yang harus dikeluarkan jika memilih semua atau beberapa alternatif sumber daya yang ada.

2.1.6 Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen dapat terbagi dua, yaitu : (Schuler dan Jackson, 2006)

1. Internal
2. Eksternal

Rekrutmen Internal dapat berupa :

- a. Penataran / *upgrading*
- b. Pemindahan / mutase
- c. Pengangkatan (promosi)
- d. Penempatan pekerjaan melalui bulletin/papan
- e. Inventarisasi keahlian pengumuman

Keuntungan dari rekrutmen internal, antara lain :

- a. Biaya relative murah, karena tidak perlu proses seleksi seperti rekrutmen eksternal.
- b. Organisasi mengetahui pekerja yang memiliki kemampuan untuk jabatan yang kosong.
- c. Pekerja memiliki motivasi yang tinggi karena mengetahui kemungkinan peningkatan.

- d. Pengembangan karir jelas.
- e. Kebijakan, prosedur, ketentuan dan kebiasaan organisasi telah dipahami dengan baik oleh pekerja.

Kerugian rekrutmen Internal, antara lain :

- a. Media, seperti koran, jurnal perdagangan, radio, tv.
- b. Badan penyalur tenaga kerja baik milik pemerintah atau pun swasta.
- c. Lembaga Pendidikan, seperti mahasiswa magang, iklan kampus.
- d. Organisasi karyawan.
- e. Organisasi profesi.
- f. Rekomendasi karyawan.
- g. *Open house / job fairs.*
- h. *On line*

Keuntungan dari rekrutmen eksternal adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki gagasan dan pendekatan baru.
- b. Bekerja dimulai dengan lembaran yang baru dan bersih yang kemudian memperhatikan spesifikasi pengalaman.
- c. Dalam perusahaan yang sekarang tidak terdapat tingkat pengetahuan dan keahlian.

Kerugian dari rekrutmen eksternal antara lain :

- a. Antara karyawan dengan perusahaan terdapat keterbatasan keteraturan.
- b. Moral dan komitmen karyawan rendah.

- c. Periode penyesuaian yang relative lama

2.2 Seleksi

2.2.1 Pengertian Seleksi

Seleksi adalah pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang telah memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Samsudin, 2009:92), maka keterkaitan kurangnya tenaga kerja dengan proses seleksi yaitu rumah sakit tidak mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau sesuai dengan kebutuhan. Jika dari proses rekrutmen sudah berjalan tidak efektif maka pada saat proses seleksi Rumah Sakit tidak akan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai atau yang berkualitas.

Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Seperti yang diungkapkan oleh Sudiro (2011:58) seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi yang relevan untuk mengisi posisi dalam suatu organisasi

2.2.2 Tujuan Seleksi

Menurut Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan:

- a. Karyawan yang qualified dan potensial.

- b. Karyawan yang jujur dan disiplin.
- c. Karyawan yang cakap dengan penentuan yang tepat.
- d. Karyawan yang trampil dan bergairah bekerja.
- e. Karyawan yang dinamis dan kreatif.
- f. Karyawan yang inovatis dan bertanggungjawab sepenuhnya.
- g. Karyawan yang loyal berdedikasi tinggi.
- h. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan.
- i. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.
- j. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu.

2.2.3 Indikator Seleksi

Indikator dari variabel seleksi berdasarkan teori yang telah ditemukan dengan alat ukur adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Tujuan mengenai pendidikan dan pengalaman dari seorang pelamar melalui proses seleksi. Sekalipun pendidikan dan pengalaman merupakan kriteria yang penting, tetapi bisa digunakan untuk tujuantujuan penting lainnya.

2. Referensi

Referensi merupakan metode seleksi yang penting untuk mengevaluasi terutama kelakuan baik seorang pelamar.

3. Pengalaman

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

4. Kesehatan

Merupakan pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi baik jika ia sering sakit dan tidak dapat untuk melaksanakan tugas-tugasnya

5. Tes Tertulis

Tes tertulis dalam pelaksanaannya lebih menekankan pada penggunaan kertas dan pensil sebagai instrumen utamanya, sehingga tes mengerjakan soal atau jawaban ujian pada kertas ujian secara tertulis, baik dengan cara tulisan tangan maupun komputer.

6. Tes Wawancara

Merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal yang dapat diterima atau tidak seorang pelamar.

2.2.4 Proses Seleksi

Menurut Simamora (2015) Langkah –langkah dalam seleksi yaitu:

1. Seleksi surat-surat lamaran

Penyeleksian surat lamaran ini bertujuan untuk memilih surat lamaran serta mengelompokkannya berdasarkan dari surat lamaran yang memenuhi persyaratan dan juga surat lamaran yang tidak memenuhi persyaratan. Surat lamaran yang tidak memenuhi persyaratan yang

telah ditentukan oleh perusahaan akan di anggap gugur sedangkan surat lamaran yang memenuhi syarat akan diikuti pada proses seleksi selanjutnya.

2. Pengisian blanko lamaran

Setiap pelamar yang memenuhi persyaratan dan dipanggil maka harus mengisi formulir atau blanko lamaran yang disediakan perusahaan. Blanko ini biasanya berisi tentang data lengkap dari pelamar seperti pengalaman kerja atau gaji yang diinginkan mereka.

3. Pemeriksaan referensi

Pada proses ini maka perusahaan akan meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi tentang sikap, perilaku, pengalaman kerja dan beberapa hal yang dianggap penting dari pelamar.

4. Wawancara pendahuluan

Wawancara pendahuluan ini biasanya dilakukan oleh tim penyeleksian perusahaan dengan mengadakan wawancara yang formal dan secara mendalam. Dengan adanya proses wawancara pendahuluan ini maka akan di peroleh data yang lengkap dan terperinci tentang pelamar

5. Tes penerimaan

Tes penerimaan ini merupakan proses dalam mencari data karyawan yang akan disesuaikan dengan standarisasi jabatan atau pekerjaan yang ditawarkan kepada pelamar. Jenis tes penerimaan ini dapat

berupa wawancara ataupun berupa tes tertulis. Beberapa contoh jenis tes penerimaan ini diantaranya adalah *physical test*, *academik test*, *knowledge test*, dll.

6. Tes psikologi

Tujuan tes psikologi ini adalah tes untuk menguji kemampuan mental pelamar sehingga perusahaan mengetahui apakah mental pelamar telah sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

7. Tes kesehatan

Maksud dari tes kesehatan adalah melakukan pemeriksaan fisik pelamar apakah telah sesuai dengan spesifikasi yang telah ditentukan untuk pekerjaan yang ditawarkan. Oleh sebab itu tes kesehatan ini harus dilakukan secara baik karena dapat menentukan produktivitas pelamar dalam bekerja.

8. Wawancara akhir

Pada umumnya, proses wawancara akhir ini dilakukan atasan langsung untuk mewawancarai pelamar untuk mengetahui secara mendalam tentang kemampuan pelamar dalam menjalankan tugas yang akan dikerjakan.

9. Memutuskan diterima atau ditolak

Proses seleksi yang terakhir adalah memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak setelah mendapatkan beberapa data dari proses seleksi diatas.

2.3 Ringkasan Sumber Pustaka (Jurnal)

Tabel 2. 1 Ringkasan sumber pustaka jurnal

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Populasi / Sampel	Hasil	Temuan
1	Jeffry Karniawan Winartha (2018) Parsimonia Vol. 5.No.2 Agustus 2018 : 189-198 ISSN 2355-5483	Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Proses rekrutmen dan seleksi (X) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Seluruh karyawan yang bekerja di PT Javas Tripta sejahtera yang berjumlah 80 orang	Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis yang dari uji t pada pengujian hipotesis hasil lebih mengarah pada H1: Proses rekrutmen berpengaruh positif pada kinerja karyawan. H2: proses seleksi berpengaruh positif pada kinerja karyawan	Proses rekrutmen dan proses seleksi pada PT.Javas Tripta Sejahtera berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya
2	Ellyta Yullyanti (2011) Jurnal Administrasi dan Organisasi Vol.16: No.3 DOI:	Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas: Proses rekrutmen dan seleksi (X) Variabel Terikat: Kinerja Pegawai	Para pegawai yang tersebar di masing-masing unit Eselon II yang saat ini jumlah pegawainya 451 orang.	Hasil uji regresi secara parsial dan simultan antara regresi dan korelasi ternyata rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 1 pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi ternyata ada pengaruh yang positif. hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang signifikan. 2	Proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan dan mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. Bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh

	10.20176/jbb.v16i3.615				pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan melalui uji regresi ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai sig < 0,05	seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi peserta seleksi dan pelaku seleksi
3	Billy Renaldo Potale (2011) Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 no.04 Tahun 2016	Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulotgo	Variabel Bebas: Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Seluruh jumlah karyawan di PT Bank Sulotgo berjumlah 90 orang	Uji parsial antara rekrutmen dengan kinerja diperoleh di nilai hitung =0,002 dan sig=0,004. karna nilai sig 0,004 < dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai sig < 0,05, sehingga dapat dikatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. uji parsial antara seleksi dengan kinerja karyawan diperoleh nilai hitung =2,027 dan sig=0,003 karena nilai sig=0,003 < 0,05 hal ini dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan.	PT Bank Sulotgo menerapkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaannya dan mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan

4	<p>Denok Sunarsi (2018)</p> <p>ISSN : 2339-0689, E-ISSN : 2406-8616 J. Kreatif, Vol. 6, No. 1, Januari 2018 (18-31)</p>	<p>pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Prokduktivitas Kerja Karyawan</p>	<p>Variabel Bebas: Rekrutmen (X1) Seleksi (X2) Pelatihan (X3) Variabel Terikat: Prokduktivitas Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Seluruh Karyawan Yang ada di PT .Mercolade berjumlah 2500 Karyawan</p>	<p>Hasil uji validitas maka item kuisisioner no 1 r (hitung) $0,892 > r$ (tabel) $0,3$ berarti variabel rekrutmen (X1) dinyatakan valid hasil uji reabilitas maka iten kuisisioner r (ca) $0,916 > r$(tabel) $0,6$ dengan ketentuan $\alpha=5\%$ maka besar r(tabel)= $0,6$ berarti variabel rekrutmen (X1) dapat dinyatakan reliabel. uji parsial (uji t) antara rekrutmen terhadap produktivitas menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel $4,746 > 1,985$ dan $\text{sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan dari rekrutmen terhadap produktifitas</p>	<p>PT Mercolade tangerang memberikan semangat kerja dan motivasi untuk karyawan agar dapat mencapai target kerja</p>
5	<p>Ena Atikawati (2016)</p> <p>Jurnal Perilaku dan Strategi bisni Vol.4 No,1 2016</p>	<p>Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Variabel Bebas: Proses Rekrutmen (X1) Proses Seleksi (X2) Variabel Terkait: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Karyawan dari pondok pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta berjumlah 40 orang</p>	<p>Hasil uji parsial antara rekrutmen dengan kinerja karyawan diperoleh nilai hitung $=0,97$ dan $\text{sig}=0,34$ karena nilai $\text{sig} 0,34 > 0,05$ bahwa rekrutmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai $\text{sig} 0,05$. dengan demikian hipotesis tidak terbukti uji persial antara seleksi dengan kinerja karyawan dihitung $=1,25$ dan $\text{sig}=0,22$. karena nilai $\text{sig} = 0,22 > 0,05$ dapat dikatakan tidak</p>	<p>Kinerja karyawan lebih memperhatikan sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan pekerjaanya, bahwa seleksi dan rekrutmen hanya berpengaruh 5% terhadap kinerja</p>

					ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan	karyawan
--	--	--	--	--	--	----------