

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DIRSUPN Dr. CIPTO MANGUNKUSUMO**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

ARINA MURTI

NIM : 2085121351

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA PROGRAM
SARJANA PRODI MANAJEMEN S1 JAKARTA**

2017



ABSTRAK

Rekrutmen dan Seleksi merupakan salah satu faktor yang didugabehubungannya tadansignifikandalammempengaruhikinerjapegawai di Direktorat SDM dan Pendidikan RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo. Untuk membuktikan pengaruhkeduanya makadilakukanpenelitian ini dengantujuan untuk mengetahuipengaruhrekrutmendanseleksi terhadap kinerjapegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.

Penelitian dilakukan di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumodengan mengambil 50 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Solvindari total populasi 95 pegawai pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dan isangattidaksetuju sampai dengansangatsetuju. Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhipersyaratanyaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitaskuesioner perludilakukan pengujian atas kuesionerdengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitudengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi (R^2) sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F

Penelitian menghasilkan empat temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu :

- 1) Rekrutmenberhubungannyatadansignifikanterhadap kinerjapegawaitetapitidakberpengaruh secara parsial;
- 2) Seleksi berpengaruh secara parsial, nyatadansignifikanterhadap kinerjapegawai;
- 3) Rekrutmen dan Seleksi pegawai barusecarabersama-samamemilikipengaruh positif terhadap kinerjapegawai.;
- 4) Seleksi mempunyai pengaruh lebih dominan dibandingkan Rekrutmenterhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki rekrutmen dan seleksi.

Kata kunci :

Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Pegawai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



ABSTRACT

Recruitment and Selection is one of the factors in a few relatively large factors suspected to influence employee performance at Direktorat SDM and Study on the RSUPN Dr. CiptoMangunkusumo Jakarta. These research aimed to determine the effect of recruitment and selection toward employee performance on the RSUPN Dr. CiptoMangunkusumo, Jakarta.

Research conducted at the RSUPN Dr. CiptoMangunkusumo Jakarta by taking 50employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 95 employees at the margin of error of 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. A good research instruments that is valid and reliable. To determine the validity and reliability of the questionnaire is necessary to test the questionnaire using validity and reliability test. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linier regression analysis and coefisien determination (R2) analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced three major findings consistent eith the hypothesis put forward that are : 1) Recruitment has a relates real and significantbut not partially effect on employee performance; 2)Selection of new employees has a positive influence and has partially effect on employee performance;3) Recruitment and Selection of new employees simultaneously has a positive influence on employee performance. 4) Selection has more dominant influence thanthe recruitment to employee performance

Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase recruitment and selection.

Key words :

Recruitment, Selection, Employee Performance



KATA PENGANTAR

PujisyukursenantiasapenulispanjatkankehadiratTuhan Yang MahaEsa, karenaataslindunganNyamakaskripsidenganjudul “PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSITERHADAP KINERJA PEGAWAIDI RSUPN Dr. CIPTO MANGUNKUSUMO JAKARTA” inidapatdiselesaikantepatwaktu. Selaindaripadaitu, penyelesaianskripsiini tidaklepasdaribantuanberbagaihak,

sehinggapenulisinginmengucapkanterimakasihkepada :

1. Ergo NurpatriaKurniawan,SH., MM Selakupembimbingkesatu yang tidakkenallelahmeluangkanwaktumemberikanbimbingandanarahankepadapenulis.
2. MursidaKusumaWardani, SE., MM Selakupembimbingkeduayang senantiasamembimbingdenganwaktu yang begitubanyakdantidakkenallelahkepadapenulis.
3. Y.I. Gunawan SE., MM SelakuKetua Program StudiSarjanaManajemen S1 STIE IPWIJA
4. Dr.Suyanto, SE., MM.,M.AkSelakuKetua STIE IPWIJA
5. PimpinandanstafDirektorat SDM PendidikandanPelatihanRSUPN Dr. CiptoMangunkusumo yang telahmeluangkanwaktumembantukelancaranpenelitian.
6. Teman – temanku yang telahbanyakmembantu, khususnyaNurrahmahFajar.
7. Keluargatercinta yang senantiasamemberikandukungandoronganseangat.

Semogabantuan yang bapak, ibudanrekan-rekanberikanmendapatimbalandari Allah SWTdanpenulisjugaberharaphasilpenelitian yang sederhana inidapatmemberikanmanfaatbagiperusahaan, pembaca, danpihak lain yang tidakdapatpenulissebutkansatupersatuserkembanganilmupengetahuan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Jakarta, 04 Maret 2017

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR ISI

HalamanJudul	i
HalamanOrisinalitas	ii
HalamanPersetujuanDosenPembimbing	iii
HalamanPengesahanSkripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	viii
DaftarTabel	xi
DaftarGambar	xii
DaftarLampiran	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang	1
1.2 PerumusanMasalah	8
1.3 TujuanPenelitian	8
1.4 ManfaatPenelitian	9
1.5 SistematikaPenulisan	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 LandasanTeori	11
2.2 PenelitianTerdahulu	42
2.3 KerangkaPemikiran	45
2.4 Hipotesis	46
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 TempatdanWaktuPenelitian	47
3.2 DisainPenelitian	48
3.3 OperasionalisasiVariabel	49
3.4 Populasi, SampeldanMetode Sampling	53
3.5 MetodePengumpulan Data	56
3.6 InstrumentasiVariabelPenelitian	58
3.7 MetodeAnalisisdanPengujianHipotesis	61

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Hasil Penelitian	65
	4.2 Pembahasan Penelitian	98
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
	5.1 Kesimpulan	102
	5.2 Saran	104
	DAFTAR PUSTAKA	107
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	123



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	47
Tabel 3.2 Operasional Variabel	49
Tabel 4.1 Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin	75
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	76
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.4 Karakteristik Responden menurut Lama Bekerja	79
Tabel 4.5 Tanggapan Responden terhadap Rekrutmen	81
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Seleksi	84
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	86
Tabel 4.8 Uji Reabilitas Rekrutmen (Variabel X1)	89
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Seleksi (Variabel X2)	90
Tabel 4.10 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Variabel Y)	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Rekrutmen terhadap Kinerja	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Seleksi terhadap Kinerja	92
Tabel 4.13 Hasil Regresi Berganda Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja	93
Tabel 4.14 Uji Determinasi (R ²)	95
Tabel 4.15 Uji F	96
Tabel 4.16 Uji T	96

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konsep Rekrutmen	25
Gambar 2.2 Proses Seleksi Sumber Daya Manusia	35
Gambar 2.3 Konsep Seleksi	37
Gambar 3.1 Desain Penelitian	48
Gambar 4.1 Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin	75
Gambar 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	76
Gambar 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	78
Gambar 4.4 Karakteristik Responden menurut Lama Bekerja	79



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.KuesionerPenelitian	110
Lampiran 2.DistribusiJawabanResponden	116
Lampiran 3.StrukturOrganisasi RSUPN Dr. CiptoMangunkusumo	122



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era perdagangan bebas dunia abad 21 terjadi iklim kompetisi yang ada di segala bidang. Hal ini menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut pula suatu organisasi mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi. Dalam mendukung kelanjutan hidup sebuah perusahaan atau organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, dalam hal ini dibutuhkan perekrutan karyawan yang dilakukan sebaik mungkin untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi tidak hanya untuk saat ini melainkan hingga masa depan. Menurut pasal 1 UU No. 14 Th 1969, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumberdayamanusia/aparaturmerupakanfaktor yang sangatberperandalamsuatuorganisasiataupe merintahandalammemberikanpe layananke padapublik (Baedhowi, 2007).Pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadisalahsatuupaya yang tepat untuk menghadapidanmeresponsegalatantangan yang berkaitandenganperubahanlingkunganstrategis.Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian organisasi. Kemajuan teknologi kearah globalisasi menuntut manusia agar lebih cepat tanggap dan handal

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



dan juga mempunyai kredibilitas yang tinggi untuk menunjang tercapainya tujuan sebuah organisasi (Rusna, 2009)

Sumber Daya Manusia merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh setiap perusahaan terlepas dari perusahaan tersebut besar atau kecil, SDM inilah yang melaksanakan aktivitas perusahaan dan menggerakkan organisasi. Pengadaan tenaga kerja merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan keberhasilan tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Hasibuan (2007:27) mengatakan bahwa “Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan”.

Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat.

Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Dari proses inilah, perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Perkembangan zaman saat ini, dimana Rumah Sakit semakin bertambah jumlahnya dan secara tidak langsung menimbulkan persaingan dalam

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



memberikan pelayanan kesehatan. Dalam memberikan pelayanan kesehatan ini perlu didukung sumber daya yang mempunyai kemampuan dan kompetensi yang baik karena untuk tercapainya tujuan dari sebuah organisasi.

Bagian Sumber Daya Manusia memegang peranan penting untuk kelangsungan hidup sebuah rumah sakit, karena Bagian Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang mendukung kelancaran kegiatan dalam rumah sakit tersebut, khususnya dalam hal pemberian pelayanan kepada pasien hingga tercapainya kepuasan pasien akan pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang tangguh dan tanggap di suatu rumah sakit. Pegawai adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan daripada pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi dan masyarakat terpenuhi.

Menurut WHO (World Health Organization), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik. Berdasarkan undang-undang No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, yang dimaksudkan dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Rekrutmen didefinisikan pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial (Noe at all:2000) sedangkan seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi.

Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak. Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Kinerja (performance) padadasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seseorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bila mana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapakan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Peranan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Keberhasilan yang ingin dicapai perusahaan sangat tergantung kepada para karyawan yang diberi tugas. Namun permasalahan sebenarnya tidaklah sederhana

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



itu, karena justru keberhasilan perusahaan akhirnya terletak pada ketepatan dalam menetapkan karyawan. Kenyataan menunjukkan bahwa jarang terjadi seseorang karyawan langsung dapat ditempatkan pada posisi yang tepat.

RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo adalah Instansi Pemerintah yang berstatus Badan Layanan Umum mempunyai pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan NPS (Non PNS), dalam penelitian ini penulis akan membahas masalah yang terjadi pada sistem penerimaan pegawai Non PNS. RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo telah banyak menerima surat lamaran kerja, untuk kemudian lamaran kerja tersebut disimpan dahulu hingga ada proses penerimaan pegawai bagi orang – orang yang telah melamar pekerjaan dan Bagian SDM telah menyiapkan penempatan sesuai kebutuhan tenaga bagi pelamar yang lolos seleksi.

Proses penerimaan pegawai Non PNS yang dilakukan di Bagian Sumber Daya Manusia dengan cara membuat iklan lowongan pekerjaan via internet dan koran. Lamaran yang diterima oleh Bagian Sumber Daya Manusia akan melewati tahap Seleksi Administrasi sesuai dengan formasi yang dibutuhkan, kemudian pelamar yang lulus seleksi administrasi akan dihubungi via telepon untuk mengikuti ujian tertulis, tes wawancara, tes psikotest, tes kesehatan dan ujian praktek untuk tenaga perawat. Dan setelah melalui beberapa tes seleksi tersebut maka pelamar akan ditempatkan sesuai dengan formasi pekerjaan yang tersedia dan latar belakang pendidikan pelamar. Setiap calon pegawai akan menjalani masa percobaan kerja selama 3 bulan, jika perawat dinamakan NTC (Nurse Technical Center). Dan setelah melewati masa percobaan, maka status pegawai tersebut menjadi Pegawai Non PNS. Setelah melewati masa kerja selama satu tahun akan menjadi Pegawai Tetap Non PNS dengan menyetujui dan menandatangani surat perjanjian bermaterai yang mengikat selama 5 tahun

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Seiring dengan Pembangunan Gedung Baru di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo maka hingga saat ini masih terus melakukan penerimaan pegawai. Sistem Penerimaan Pegawai Baru bernaung di Koordinator Perencanaan dan Data dari Bagian Sumber Daya SDM untuk menetapkan perencanaan kebutuhan pegawai. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga tersebut sering terjadi masalah yaitu tidak terpenuhinya kebutuhan rencana pegawai karena berbagai sebab, salah satunya yaitu langkanya tenaga kerja yang dibutuhkan untuk jenis tenaga kerja tertentu, pelamar tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan yaitu latar pendidikan dan usia yang di tentukan, sehingga pelamar yang dibutuhkan sedikit dan terkadang pegawai yang telah lulus seleksi dan rekrutmen mengundurkan diri dengan berbagai alasan.

Jika pelaksanaan proses penerimaan pegawai tidak dijalankan dengan baik dan rencana kebutuhan pegawai belum terpenuhi sehingga akan menambah beban kerja pegawai yang ada pada unit yang bersangkutan akan menimbulkan kerugian seperti pekerjaan atau pelayanan tidak sesuai yang diharapkan. Seiring siklus dunia pekerjaan maka pegawai akan mengalami masa pensiun, berhenti, pindah kerja, meninggal dunia, cuti besar dan mungkin juga ada pemutusan hubungan kerja (PHK). Oleh sebab itu hal tersebut harus diantisipasi oah rumah sakit untuk dapat mengisi kekosongan tersebut denganadanya perencanaan kebutuhan pegawai dari mulai proses, rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, pendidikan dan latihan serta pembinaan karir akan sangat berpengaruh terhadap masa depan rumah sakit (Yullyanti, 2009) khususnya Bagian Sumber Daya Manusia, kerugian yang ditimbulkan antara lain terbuangnya waktu, tenaga, dana dan lain sebagainya.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan rumah sakit kedepannya untuk memperoleh sumberdaya yang berkualitas di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:
1: “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta”.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo?
3. Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.

1.4 Kegunaan/Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa :

1. Manfaat bagi perusahaan (rumah sakit)



Mampu memberikan informasi tentang besarnya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo dan sebagai masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi pegawai di rumah sakit sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat bagi peneliti

Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini dan dapat menjadi referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian di bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

Bab 1 : Pendahuluan
Terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 : Tinjauan Pustaka
Merupakan teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia, pengertian rekrutmen, pengertian rekrutmen, sikap dalam rekrutmen, proses rekrutmen, penentuan dasar rekrutmen, penentuan sumber-sumber rekrutmen, pengertian seleksi, kriteria dan teknik seleksi, prinsip proses seleksi, dasar seleksi, penetapan jumlah pegawai, cara seleksi, faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi, kendala-kendala seleksi, tujuan seleksi, kinerja, pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang



mempengaruhi kinerja karyawan, penilaian kinerja, proses rekrutmen dan seleksi, kerangka pikiran, hipotesis.

Bab 3 : Metode Penelitian

Menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode analisis

Bab 4 : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisikan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, analisis pengujian hipotesis, serta pengujian instrument penelitian.

Bab 5 : Penutup

Serangkaian kesimpulan dan saran saran yang dianggap perlu dalam pembahasan skripsi ini.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis mencoba dengan mengulas tentang perdebatan teoritis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan objek penelitian melalui teori-teori yang mendukung serta relevan dari buku atau literatur yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan juga sumber informasi dari referensi media lain.

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan human capital, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (intellectual capital), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Sebuah perusahaan tidak akan berkembang dengan baik tanpa adanya penetapan tujuan, dengan adanya tujuan perusahaan maka perusahaan akan lebih terarah dalam melakukan kegiatannya, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dibutuhkanlah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia menurut Hasibuan (2005), adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Prilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam



bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Hasibuan (2005), juga menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan, usi dan jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia atau man power disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia. Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia.

2.1.2 Pengertian Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. manajemen ini terdiri dari (6M) yaitu : Men, Money, Method, Materials, Machines dan Market. Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan, menurut Hasibuan (2008), Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*), menurut Samsudin (2010).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sebagai ilmu dan seni dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, penyusunan personalia dan pengendalian secara terarah melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan.

2.1.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “*manage*” adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumberdaya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, maka sistem harus direncanakan, dikembangkan dan diimplementasikan oleh manajemen.

Dibawah ini terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia antara lain :

- a. Menurut Hasibuan (2005), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.



- b. Menurut Dale Yoder, manajemen sumber daya manusia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan mereka.
 - c. Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan- kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.
 - d. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.
 - e. Menurut Rivai (2009), Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.
- Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah semua yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.3 Peranan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting yang oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang semakin efektif sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dalam bidang manajemen personalia dan



manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bisnis atau sebagai suatu mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan strategi organisasi.

Menurut Hasibuan (2005), manajemen sumberdaya manusia mempunyai peranan sebagai berikut :

- a. Menetapkan jumlah kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement dan job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man on the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatus pension, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Perencanaan sumber daya manusia dimulai dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2008:6).

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi sebagai berikut (Hasibuan, 2005) :

- a. Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

rencana. Apabila terjadi penyimpangan dan kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

- e. Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknik teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan Tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- h. Penintegrasian (integration) adalah kegiatan memperstukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- i. Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud yang maksimal.



- k. Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan erusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pemberhentian ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

2.1.4 Rekrutmen

Dalam mendukung kelanjutan hidup suatu perusahaan atau organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, dalam hal ini dibutuhkan perekrutan karyawan yang dilakukan sebaik mungkin untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi tidak hanya untuk saat ini melainkan berpotensi hingga masa depan.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Terdapat beberapa pengertian rekrutmen antara lain :

- a. Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2005), rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja dalam organisasi. Jadi rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan.
- b. Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Yullyanti (2009), rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi.
- c. Menurut Samsudin (2006) dalam Yullyanti (2009), rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang, baik dari

dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM.

- d. Menurut Ivancevich (2001) dalam Yullyanti (2009), rekrutmen adalah berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar, apakah pelamar tersebut kemudian menerima pekerjaan yang ditawarkan.

2.1.4.1 Proses Rekrutmen Karyawan

Dalam melakukan perekrutan karyawan penting untuk diperhatikan proses rekrutmen, dibawah ini terdapat proses rekrutmen karyawan yang baik menurut Hasibuan (2005), adalah sebagai berikut :

a. Penentuan Dasar Rekrutmen

Dasar rekrutmen harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

b. Penentuan sumber-sumber rekrutmen

Sumber rekrutmen calon karyawan bias berasal dari internal dan eksternal perusahaan :

1. Sumber Internal

Karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Pemindahan karyawan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang dapat memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil



dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

Adapun sumber-sumber internal antara lain melalui :

1. Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*Job Posting Program*).

Merupakan sistem mencari pekerja yang memiliki kemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong dengan memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berminat.

2. Perbantuan pekerja (*Departing Employees*).

Rekrutmen ini dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain.

Adapun kebaikan dari sumber internal yaitu :

- a) Tidak terlalu mahal
- b) Dapat memelihara loyalitas dan mendorong motivasi karyawan yang ada
- c) Karyawan yang telah biasa dengan suasana dan budaya perusahaan

Sedangkan kelemahan dari sumber internal yaitu :

- a) Pembatasan terhadap bakat-bakat
- b) Mengurangi peluang
- c) Dapat meningkatkan perasaan puas diri

2. Sumber Eksternal

Menurut Hasibuan (2008), sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sumber-sumber eksternal berasal dari :

- 1) Kantor penempatan tenaga kerja
- 2) Lembaga-lembaga pendidikan
- 3) Refrensi karyawan atau rekan
- 4) Serikat-serikat buruh
- 5) Pencangkakan dari perusahaan lain
- 6) Nepotisme atau *leasing*
- 7) Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa
- 8) Sumber-sumber lainnya.

Pada rekrutmen sumber eksternal ini terdapat kebaikan dan kelemahannya antara lain sebagai berikut ;

Kebaikan-kebaikan sumber eksternal :

- 1) Kewibawaan pejabat relatif baik.
- 2) Kemungkinan membawa sistem kerja baru yang lebih baik.

Kelemahan-kelemahan sumber eksternal :

- 1) Prestasi karyawan lama cenderung turun, karena tidak ada kesempatan untuk promosi.
- 2) Biaya penarikan besar, karena iklan dan seleksi
- 3) Waktu penarikan relatif lama.
- 4) Orientasi dan individu harus dilakukan.
- 5) Turnover cenderung akan meningkat.
- 6) Perilaku dan loyalitasnya belum diketahui.

c. Metode-metode rekrutmen



Metode rekrutmen akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan, Metode karyawan dibagi menjadi dua yaitu :

1) Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2) Metode Terbuka

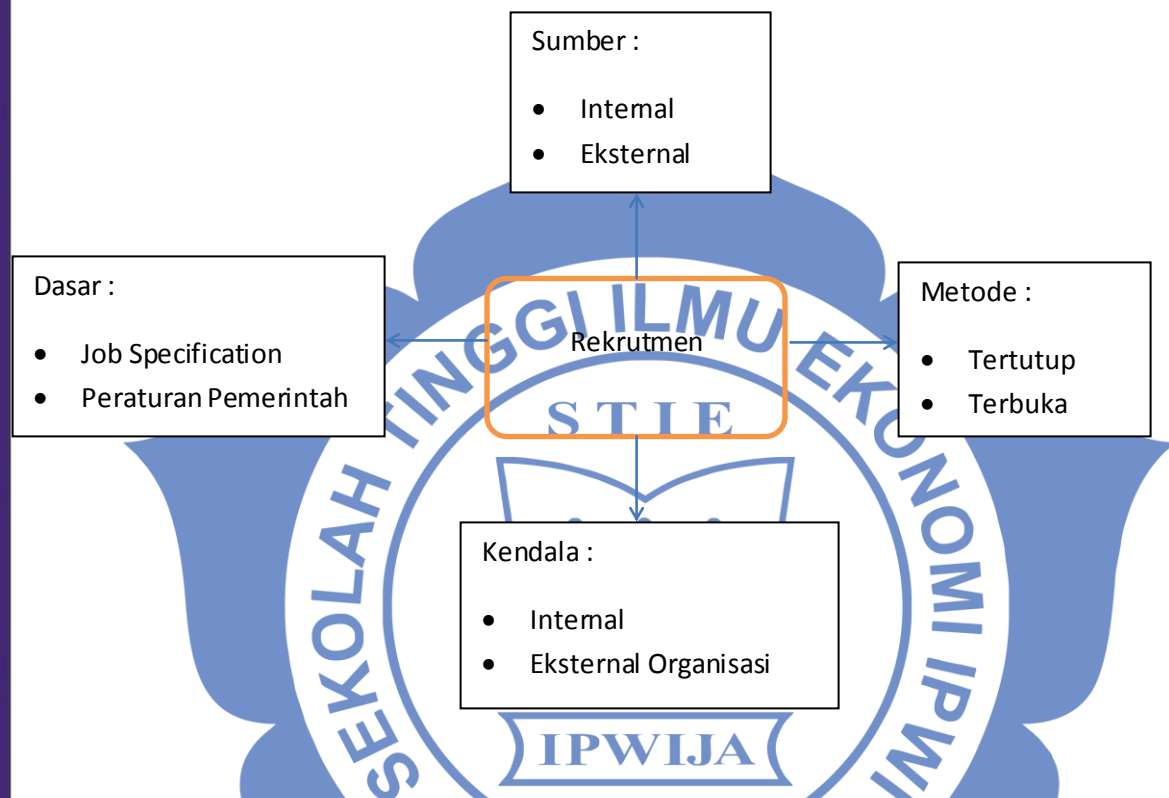
Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat.

d. Kendala-Kendala Rekrutmen

Kendala-kendala pada saat melakukan rekrutmen biasanya yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan rekrutmen dan lingkungan eksternal. Kendala-kendala tersebut meliputi :

- 1) Kebijakan-kebijaksanaan Organisasi : Kompensasi dan Kesejahteraan, Promosi, Status karyawan, Sumber Tenaga Kerja
- 2) Persyaratan Jabatan
- 3) Metode Pelaksanaan Rekrutmen
- 4) Kondisi Pasar Tenaga Kerja
- 5) Solidaritas Perusahaan
- 6) Kondisi Lingkungan Eksternal

Gambar 2.1 Konsep Rekrutmen (Hasibuan, 2005)



2.1.5. Seleksi

Seleksi adalah salah satu bagian dari proses rekrutmen, seleksi adalah proses yang menentukan perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan yang *qualified* atau tidak untuk ditempatkan pada setiap jabatan dan pekerjaan agar pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan yang baik karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah (Hasibuan, 2005)

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari: perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan personalia diambil. Jadi, proses seleksi ialah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Langkah-langkah ini mencakup pemanduan kebutuhan – kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.

Menurut Mondy (1996) *Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position.* Proses seleksi yang dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional.

Gatewood dan Field (2001), seleksi adalah proses pengumpulan dan evaluasi informasi tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan.

Siagian (1994) menyebutkan bahwa seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.

Seleksi dilaksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan untuk pengembangan atau penerimaan, karena adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut perlu dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut Simamora (2004:202), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009:6) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Ada tiga hal yang menyebabkan seleksi menjadi hal yang penting, yaitu:

- a) Kinerja para manajer senantiasa tergantung pada sebagian kinerja bawahannya.
- b) Seleksi yang efektif penting karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam pengangkatan pegawai tidak sedikit.
- c) Seleksi yang baik itu penting karena implikasi hukum dari pelaksanaannya secara serampangan.

2.1.5.1 Dasar dan Tujuan Seleksi

2.1.5.1.1 Dasar Penerimaan Pegawai

Menurut Hasibuan (2005), dasar seleksi adalah penerimaan karyawan hendaknya berpedoman kepada dasar tertentu yang telah digariskan oleh internal maupun eksternal perusahaan, agar pelaksanaan dan hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan baik secara hukum maupun ekonomis. Dasar-dasar seleksi antara lain sebagai berikut :

- a. Kebijakan Perburuhan Pemerintah

Didasarkan pada undang-undang tanggal 6 Januari 1951 No. 1 Pasal 1

- b. Spesifikasi pekerjaan dan jabatan



Berdasarkan pada apa yang dijabat atau dikerjakan, baru siapa yang akan menjabat atau mengerjakannya atau yang sering disebut dengan *the right man on the right place and the right man behind the right gun*

c. Ekonomis

Agar supaya biaya, waktu dan pikiran dimanfaatkan secara efektif sehingga hasil seleksi dapat dipertanggungjawabkan, dengan biaya serendah-rendahnya untuk mendapatkan karyawan yang sebaik-baiknya.

d. Etika Sosial

Harus memperhatikan norma-norma hukum, agama, kebudayaan dan adat istiadat masyarakat serta hukum yang berlaku di Negara yang bersangkutan.

2.1.5.1.2 Tujuan Seleksi Penerimaan Pegawai

Tujuan diadakannya seleksi karyawan yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku jabatan tertentu, hal ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut dapat memberikan prestasinya pada perusahaan. Pada umumnya tujuan seleksi, yaitu:

1. Untuk mendapatkan para karyawan yang memenuhi syarat dan mempunyai kualitas sebagaimana yang dibutuhkan(jujur, disiplin, terampil, kreatif, loyal, dan berdedikasi tinggi).
2. Untuk mengukur kemampuan calon karyawan atau pelamar, apakah dapat mengerjakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan.



3. Untuk menyiapkan dan membentuk kader-kader karyawan yang dapat menunjang kegiatan perusahaan di masa yang akan datang.

2.1.5.2 Kualifikasi dasar seleksi

Beberapa kualifikasi yang menjadi dasar bagi pelaksanaan seleksi diberbagai perusahaan menurut Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001 adalah sebagai berikut:

1. Keahlian.

Keahlian digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: Teknikal Skill (keahlian yang dimiliki oleh pegawai), Human Skill (keahlian yang dimiliki sub pimpinan), Konseptual Skill (keahlian yang dimiliki oleh pucuk pimpinan).

2. Pengalaman.

Pengalaman kerja seseorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai.

3. Kesehatan Fisik.

Kesehatan fisik penting untuk dapat menduduki suatu jabatan. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit. Bahkan, perusahaan akan dibebani pengeluaran biaya perawatan yang cukup besar.

4. Pendidikan.

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang



pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu

5. Umur.

Umur harus mendapat perhatian karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Umur pekerja juga diatur oleh undang -undang perburuhan. Karyawan muda pada umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif, tetapi cepat bosan, kurang bertanggungjawab, cenderung absensi, dan turnover-nya tinggi. Karyawan yang umurnya tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, tanggung jawabnya besar, serta absensi dan turnover-nya rendah.

6. Kerjasama.

Kerjasama harus diperhatikan dalam proses seleksi, karena kesediaan kerja sama, baik vertical maupun horizontal merupakan kunci keberhasilan perusahaan, asalkan kerja sama itu sifatnya positif serta berasaskan kemampuan.

7. Kejujuran.

Kejujuran merupakan kualifikasi seleksi yang sangat penting karena kejujuran merupakan kunci untuk mendelegasikan tugas kepada seseorang. Perusahaan tidak akan mendelegasikan wewenang kepada seseorang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

8. Inisiatif dan Kreatif.

Hal ini merupakan kualifikasi seleksi yang penting karena inisiatif dan kreativitas dapat membuat seseorang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

9. Kedisiplinan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam proses seleksi karena untuk menyelesaikan tugas dengan baik seseorang harus disiplin, baik pada dirinya sendiri maupun pada peraturan perusahaan.

2.1.5.3 Cara Melakukan Seleksi Karyawan Baru

Menurut Hasibuan (2005), cara seleksi secara umum dibagi menjadi dua yaitu : non ilmiah dan ilmiah, berikut penjabarannya :

a. Non Ilmiah

Seleksi non ilmiah adalah seleksi yang dilaksanakan tidak didasarkan pada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan nyata pekerjaan atau jabatan, tetapi hanya didasarkan kepada perkiraan dan pengalaman saja. Seleksi ini berpedoman kepada uraian pekerjaan dan job specification dari jabatan yang akan diisi.

Unsur-unsur yang diseleksi biasanya meliputi hal-hal sbb :

1. Surat lamaran bermaterai atau tidak
2. Ijazah sekolah dan daftar nilainya
3. Surat keterangan pekerjaan dan pengalaman
4. Referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya
5. Wawancara langsung dengan pelamar bersangkutan
6. Penampilan dan keadaan fisik (cantik atau ganteng) pelamar
7. Keturunan dari pelamar bersangkutan.

b. Ilmiah

Seleksi dengan metode ilmiah adalah seleksi yang didasarkan kepada job specification (ilmu pengetahuan) dan kebutuhan nyata jabatan yang akan diisi, serta berpedoman kepada kriteria dan standar tertentu.



Seleksi ilmiah hendaknya dilaksanakan dengan cara-cara sebagai berikut :

1. Metode kerja yang jelas dan sistematis
2. Berorientasi kepada prestasi kerja
3. Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan
4. Berdasarkan kepada job analysis dan ilmu sosial lainnya
5. Berpedoman kepada undang-undang perburuhan.

2.1.5.4 Prosedur Seleksi

Menurut Hasibuan (2005), prosedur atau langkah-langkah pelaksanaan seleksi perlu ditetapkan dengan cermat dan berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang qualified dengan penempatan yang tepat. Langkah-langkah seleksi antara lain sebagai berikut :

1. Seleksi surat-surat lamaran

Artinya memilih surat-surat lamaran dan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat.

2. Pengisian blanko lamaran

Pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi blanko (formulir) lamaran yang telah tersedia.

3. Pemeriksaan referensi



Meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja dan lain-lain yang dianggap penting.

4. Wawancara pendahuluan

Pimpinan atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara formal dan mendalam

5. Tes penerimaan

Proses mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis tes ini adalah tertulis, wawancara, physical test (medical test), academic test (knowledge test) dan psychological test.

6. Tes psikologi

Proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkan. Menurut Soekidjo (2003), tes psikologi mencakup beberapa aspek antara lain :

- a. Tes kecerdasan (intelligence test)
- b. Tes kepribadian (personality test)
- c. Tes bakat (aptitude test)
- d. Tes minat (interest test)
- e. Tes prestasi (achievement test)

7. Tes kesehatan

Pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan.

8. Wawancara akhir atasan langsung

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

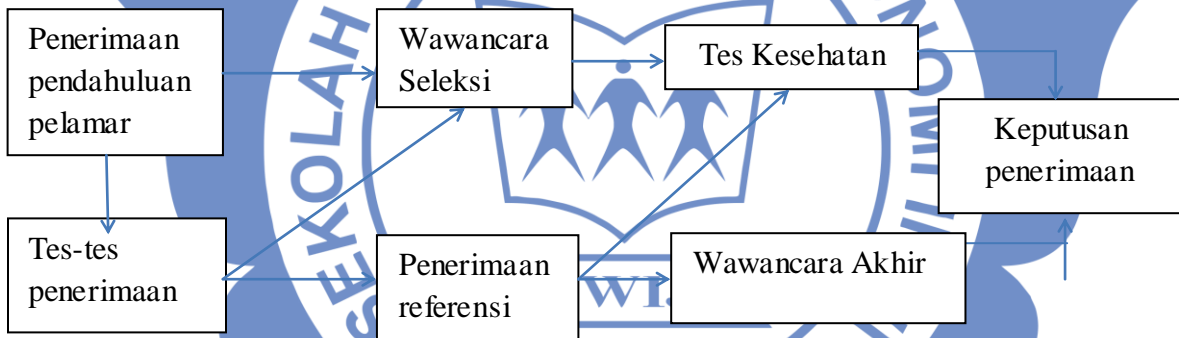
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

9. Memutuskan diterima atau ditolak

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu

Gambar 2.2 Proses Seleksi Sumber Daya Manusia (Soekidjo, 2003)



2.1.5.5 Kendala-kendala Seleksi

Pelaksanaan seleksi selalu ada kendalanya walaupun telah direncanakan secara cermat. Hal ini terjadi karena yang akan diseleksi adalah manusia yang mempunyai pikiran, dinamika dan harga diri. Hasibuan (2005) :

a. Tolok Ukur

Kesulitan menentukan standar yang digunakan secara objektif, seperti kejujuran, kesetiaan dan prakarsa dari pelamar.

b. Penyeleksi



Kesulitan mendapatkan penyeleksi yang benar-benar qualified, jujur dan objektif penilainya

c. Pelamar

Kesulitan untuk mendapatkan jawaban yang jujur dari pelamar.

2.1.5.6 Keputusan Seleksi

Langkah terakhir dalam proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Menurut Siagian (2009), hal-hal yang perlu diperhatikan pada saat pengambilan keputusan seleksi adalah :

- a. Merupakan tindakan yang sangat etis sekaligus merupakan langkah penting dalam menjaga citra positif apabila pelamar yang lamarannya tidak diterima segera diberitahu tentang penolakan tersebut
- b. Seluruh dokumen lamaran dari para pelamar yang diterima untuk bekerja perlu disimpan dengan baik dan rapi karena berbagai informasi yang terkandung dalam dokumen akan bermanfaat di kemudian hari dalam membina dan mengarahkan karier pegawai yang bersangkutan.

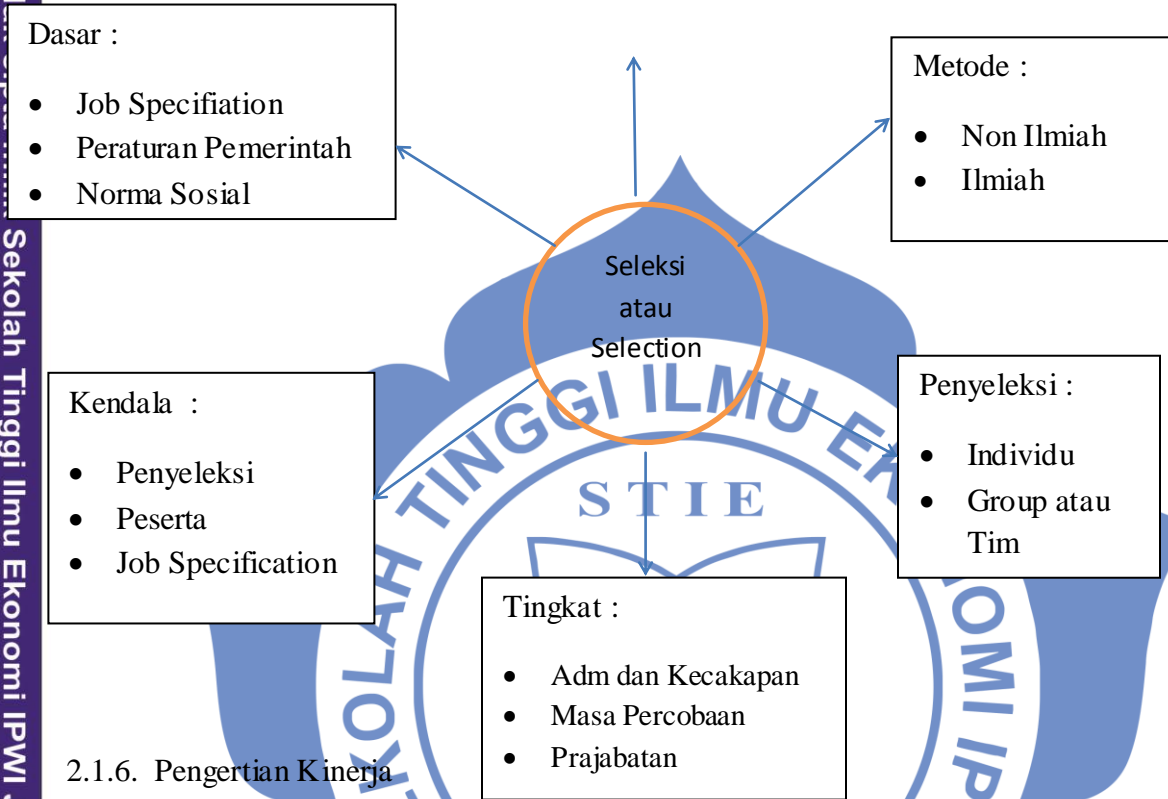
Menurut Hasibuan (2004), dalam pengambilan keputusan seleksi pelamar yang tidak memenuhi spesifikasi ditolak, sedangkan pelamar yang lulus dari setiap seleksi diputuskan diterima menjadi calon karyawan dengan status karyawan dalam masa percobaan dan selanjutnya mereka diharuskan mengisi formulir dan melengkapi syarat-syarat sepenuhnya.

2.3 Gambar Konsep Seleksi (Hasibuan, 2005)

Penentuan jumlah diterima :

- Non Ilmiah
- Ilmiah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2.1.6. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara



kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2.1.6.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.6.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.6.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat



dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berkaitan dengan masalah kinerja, dalam rangka terlaksananya pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, bersih, serta bertanggung jawab, telah diterbitkan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mencapai misi organisasi dan tujuan-tujuan serta sasaran organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang telah dicapai, atau yang dikerjakan pegawai dalam melaksanakan kerja atau tugas tertentu dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan sebagai dasar untuk mendapatkan gambaran dalam penyusunan kerangka pemikiran penelitian. Selain itu juga untuk bahan perbandingan dalam menyusun skripsi ini yang berguna mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian yang ada, serta kajian yang dapat mengembangkan penelitian selanjutnya. Penelitian-penelitian terdahulu diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Saleh (2007), dengan judul penelitian: “ Analisis Sistem Perekrutan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)”. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah perekrutandan penempatan karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja?”. Maka untuk mengujinya, peneliti menggunakan metode deskriptif dan metode korelasi product moment. Dan dari hasil Uji korelasi product moment yang dilakukan memberi hasil $r = 0.24$. Berdasarkan hasil penelitian terlihat



bahwa pengaruh perekrutan dan penempatan karyawan terhadap produktifitas kerja masih rendah yaitu sebesar 24%.

2. Yuslina (2009), dengan judul penelitian: “Analisis Sistem Rekrutmen dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. INTIKIMIATAMA PERKASA di Tanjung Morawa”. Permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah sistem rekrutmen berpengaruh signifikan dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan pada PT. Intikimiata Perkasa di Tanjung Morawa?”. Maka untuk mengujinya, peneliti menggunakan metode deskriptif dan model regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel system rekrutmen memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan efektifitas kerja pada PT INTIKIMIATAMA PERKASA di Tanjung Morawa. Hal ini terlihat dari hasil nilai Standardized coefficient tertinggi sebesar 0.972.
3. Rd. M. Irfan W (2012), dengan judul penelitian : “Pengaruh pelaksanaan seleksi terhadap prestasi kerja pada karyawan Pikiran Rakyat”, Permasalahan dalam penelitian ini adalah :” Bagaimana pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja pada Pikiran Rakyat?”. Maka untuk mengujinya, peneliti melakukan model statistik uji t (thitung lebih besar dari ttabel maka Ha diterima dan Ho ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara seleksi terhadap prestasi kerja karyawan. Maka jika seleksi dilaksanakan secara tepat, maka prestasi kerja karyawan akan tinggi dapat diterima
4. Fitri Yunita Sari, yang berjudul PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* PADA PT. PERSONEL ALIH DAYA WILAYAH SOMBAGUT. Pengujian data dilakukan dengan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik seperti uji validitas dan realibilitas dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 16,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,590. Untuk regresi berganda menggunakan Adjusted R Square yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0,560 yang berarti 56% variasi variabel terikat (kinerja karyawan *outsourcing*) mampu dijelaskan oleh variabel independen (proses seleksi dan penempatan) dan 44% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji F_{hitung} sebesar 19,449 dan F_{tabel} sebesar 3,39 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,449 > 3,39$) pada $\alpha = 5\%$ dapat disimpulkan bahwa variabel proses seleksi dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut. Pada uji-t, variabel proses seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin & Russell menjelaskan kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Perusahaan menaruh perhatian yang lebih besar atas proses seleksi karena mengakui bahwa seleksi merupakan pijakan awal untuk membangun kualitas organisasi. Individu yang telah disaring dengan teliti menurut spesifikasi pekerjaan yang telah

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

dibuatkan kemungkinan besar akan lebih siap beradaptasi dengan kondisi kerjanya daripada orang-orang yang diangkat melalui jalur informal.

Jadi hasil seleksi yang cermat akan bermanfaat bagi individu maupun organisasi. Hasil seleksi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Henry Simammora (2004) bahwa “Jika proses seleksi dengan baik, karyawan akan mampu menyadari tujuan karir pribadi mereka, sedangkan organisasi menimba manfaat dari karyawan produktif dan puas.”

Rekrutmen yang tidak berhasil dan seleksi yang buruk dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Ellyta Yulianti (2009) bahwa “Rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.”

Mengingat RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo sampai sekarang masih banyak membutuhkan tenaga kerja baik tenaga medis dan non medis, karena pembangunan gedung baru sedang berjalan. Bagian Sumber Daya Manusia melakukan rekrutmen dan seleksi pegawai, akankah berdampak dengan kinerja pegawai.

2.4 HIPOTESIS

- 1 Diduga proses rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.
- 2 Diduga proses seleksi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo.
- 3 Diantara proses rekrutmen dan seleksi, maka diduga proses seleksi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo



BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai di RSUP Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo tahun 2016 adalah dengan metode explanatory survey, dimana metode ini digunakan untuk memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variable ke variable lainnya dengan mengemukakan fakta yang didukung oleh penyebaran kuesioner kepada responden serta pemahaman literature.

3.1 Tempat, Waktu dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bagian Sumber Daya Manusia yang berlokasi di Gd. Adm Lt. 7 Jl. Kimia RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo. Adapun yang menjadi objek dari penelitian ini adalah sampel dari Direktorat SDM dan Pendidikan, dengan subjek dari Bagian SDM, Bagian Diklat, Bagian Hukor dan Bagian ICTEC.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Oktober		November				Desember				Januari	
		III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												

No	Kegiatan	Oktober		November				Desember				Januari	
		III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
3	Pengumpulan Data												

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”

Berdasarkan landasan teoritis yang telah ada, penulis merasa perlu untuk menyusun sebuah konsep operasional variabel yang merupakan pondasi untuk menyusun instrumen penelitian nantinya. Adapun penjabaran variable - variable tersebut ke dalam operasionalisasi variable dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Item
Proses Rekrutmen	Perekrutan adalah proses menghasilkan sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasi (Mathis&Jackson 2000:250)	Sumber	<ul style="list-style-type: none"> Melalui Eksternal
		Rekrutmen	
		Metode	<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan media iklan elektronik
		Perekrutan	<ul style="list-style-type: none"> Penggunaan media iklan cetak Penggunaan agen tenaga kerja
		Pesan Merekrut	<ul style="list-style-type: none"> Kejelasan Informasi mengenai jenis pekerjaan yang ditawarkan Kejelasan informasi mengenai uraian tugas yang ditawarkan
Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Item
		Penerapan Kualifikasi	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian Pendidikan Kesesuaian Keterampilan Kesesuaian Pengalaman
		Prosedur Administrasi	<ul style="list-style-type: none"> Ketepatan waktu pelaksanaan rekrutmen

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

			<ul style="list-style-type: none"> Kejelasan Prosedur rekrutmen
Seleksi	Seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dalam sebuah organisasi (Mondy dan Noe, 2011:162)	Standarisasi	<ul style="list-style-type: none"> Keseragaman prosedur seleksi Keseragaman alat seleksi terhadap semua calon pegawai
		Keobyektifan	<ul style="list-style-type: none"> Objektifitas penyeleksi dalam melaksanakan seleksi Objektifitas penyeleksi dalam menilai kompetensi
		Norma	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian pelaksanaan seleksi terhadap peraturan perusahaan
		Keandalan	<ul style="list-style-type: none"> Konsistensi alat seleksi Keandalan alat seleksi
		Keabsahan	<ul style="list-style-type: none"> Efektifitas tes pengetahuan akademik dalam seleksi Efektifitas tes psikologi dalam seleksi
Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Item
			<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian pertanyaan wawancara dalam seleksi
Kinerja	Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan Sesuai standar yang ditetapkan. Keakuratan hasil pekerjaan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

	fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 2003:143)	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah hasil kerja sesuai dengan target • Keberhasilan mencapai target perusahaan
		Aktualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan • Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan • Pemanfaatan waktu secara efektif
		Efektifitas Biaya	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan • Pengetahuan yang cukup untuk mengatasi masalah menyelesaikan pekerjaan
Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Item
		Kebutuhan Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif Pegawai dalam bekerja • Kreatifitas pegawai dalam bekerja • Pegawai mampu melakukan pekerjaan secara mandiri • Pengawasan atasan terhadap bawahan dalamsuatu pekerjaan • Atasan sebagai pembuat keputusam dalam suatu pekerjaan tertentu

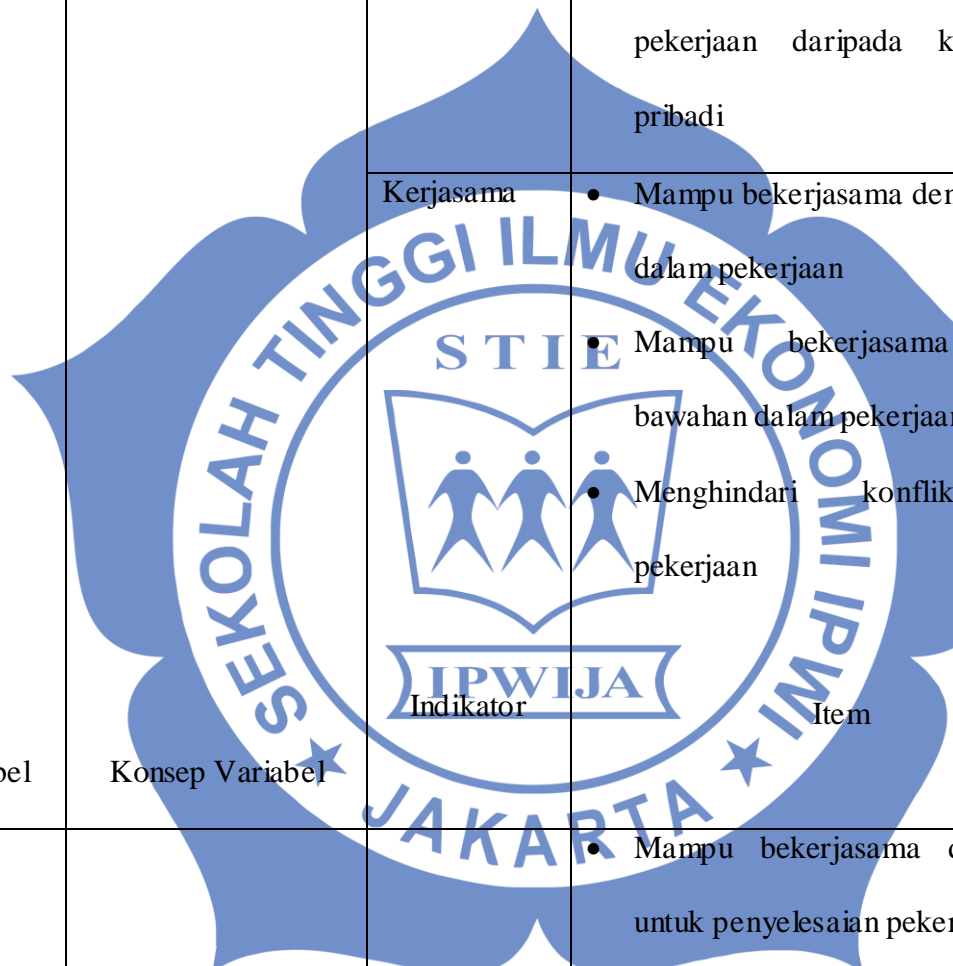


© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Variabel	Konsep Variabel	Kualitas Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Pegawai memiliki sikap yang baik • Menjalin komunikasi yang baik dengan sesama pegawai • Mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi
		Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerjasama dengan atasan dalam pekerjaan • Mampu bekerjasama dengan bawahan dalam pekerjaan • Menghindari konflik dalam pekerjaan
		Keandalan	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu bekerjasama dalam tim untuk penyelesaian pekerjaan • Memberikan bantuan jika rekan kerja mengalami permasalahan • Pegawai dapat diandalkan dan dipercaya dalam penyelesaian tugas yang diberikan. • Bersedia hadir saat perusahaan membutuhkan





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3.4 Populasi, Sampeldan Metode Sampling

- a. Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda atau objek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian, dimana subjek penelitian tersebut berfungsi sebagai sumber data. Dalam suatu penelitian, populasi juga merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang dapat berupa benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sasaran penelitian. Dalam hal ini peneliti mengambil literature, menurut Anwar Sanusi (2011), mengungkapkan populasi adalah kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Dan menurut Sugiyono, mengungkapkan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai dari Direktorat SDM dan Pendidikan berjumlah 95 orang yaitu : Bagian Sumber Daya Manusia berjumlah 49 orang, Bagian Pendidikan dan Pelatihan berjumlah 25 orang, Bagian Hukum dan Organisasi berjumlah 12 orang dan Bagian ICTEC berjumlah 9 orang.
- b. Sampel adalah kegiatan (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda atau objek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut. Jika objek yang diteliti luas dan tidak memungkinkan untuk meneliti objek secara satu persatu, maka diambillah sampel yang merupakan bagian dari populasi itu.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
- 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

c. Metode sampling menjelaskan bagaimana peneliti melakukan pengambilan sampel. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Terdapat berbagai teknik sampling untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling* (sampel acak sederhana), yaitu proses memilih satuan sampling sedemikian rupa sehingga setiap satuan sampling dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk terpilih ke dalam sampel (Anwar Sanusi, 2011) Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada digunakan rumus *Slovin* menurut Anwar Sanusi (2011) yaitu:

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

Keterangan

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- α = tingkat kesalahan dalam memilih anggota sampel yang ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah sebesar 10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung besarnya sampel yaitu:

$$n = \frac{95}{1 + 95 (0.1)^2}$$

$$n = 48,72 = 50 \text{ (pembulatan)}$$



Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai dari Direktorat Pendidikan dan SDM RSUPN Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta

3.5 Metode Pengumpulan Data

A. Sumber Data

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang rekrutmen dan seleksi serta hubungannya dengan kinerja karyawan
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja pegawai.

B. Teknik Pengumpulan Data

1 Studi lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui telaah dokumen, observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara. Dengan penjabaran sbb :

1. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.



2. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.
 3. Observasi dilakukan untuk mendukung hasil penelitian. Dalam tahap observasi ini peneliti mengamati kegiatan apa saja yang dilakukan oleh pegawai Bagian Sumber Daya Manusia khususnya tim rekrutmen dan seleksi pegawai serta tim penilaian kinerja pegawai.
 4. Telaah Dokumentasi dilakukan untuk menunjang informasi yang didapat oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti melakukan telaah dokumen pada Bagian Diklat untuk SOTK dan Bagian Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan dokumen rekrutmen dan seleksi pegawai serta penilaian kinerja pegawai.
2. Studi Kepustakaan (*Library Research*)
- Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian. Singarimbun dalam Riduwan (2009) memberikan



pengertian tentang definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberikan petunjuk bagaimana variabel itu diukur. Definisi operasional variabel tersebut adalah :

1. Proses rekrutmen pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Mathis, 2001). Adapun indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen ini antara lain :
 - a. Dasar sumber penarikan karyawan
 - b. Sumber Karyawan
 - c. Metode Penarikan Karyawan
2. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan (Simamora, 2004). Untuk variabel proses seleksi ini digunakan indikator-indikator antara lain :
 - a. Pendidikan
 - b. Referensi
 - c. Pengalaman
 - d. Kemampuan dalam menggunakan bahasa Inggris
 - e. Kesehatan
 - f. Tes tertulis
 - g. Tes wawancara

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

3. Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2008). Untuk variabel terikat yaitu kinerja, digunakan variabel indikator yang antara lain:

- a. Hasil Kerja
- b. Perilaku Kerja
- c. Sifat Pribadi

Selanjutnya, variabel-variabel indikator inilah yang kemudian dikembangkan oleh penulis menjadi instrumen penelitian yang dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan di dalam kuisisioner penelitian, seperti tabel 3.3 operasional variable. Menurut Sugiyono (2009) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Kurang Setuju diberi bobot 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1



Instrumen penelitian (kuisiener) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisiener perlu dilakukan pengujian atas kuisiener dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisiener yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuisiener).

1. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuisiener yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $> 0,60$.
2. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisiener. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel.

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Metode Analisis

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan :

a. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.



b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan

Untuk mengetahui pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, digunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012) :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y' = Subyek dalam variabel dependent yang diprediksikan dalam hal ini kinerja karyawan

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan

angkapeningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b

(+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.



X_1 = Variabel independen, yaitu Rekrutmen

X_2 = Variabel Independen, yaitu Seleksi

e = Standar Error

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1(satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Pengujian Hipotesis

Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak.

Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Jika $sig > \alpha(0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Jika $sig < \alpha(0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.



Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dimana $T_{tabel} > T_{hitung}$, H_0 diterima. Dan jika $T_{tabel} < T_{hitung}$, maka H_1 diterima, begitupun jika $sig > \alpha(0,05)$, maka H_0 diterima H_1 ditolak dan jika $sig < \alpha(0,05)$, maka H_0 ditolak H_1 diterima.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Anwar, Sanusi. (2011), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Baedhowi, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pelita Insani, Semarang
- Bernardin, H John and Joyce E A RusseI. (1993), *Human Resource Management An Experimental Approach*, McGraw Hill, Singapore.
- Dale, Yoder and Paul D Staudohar. (1992), *Personal Management and Industrial Relations*, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Dessler, Gary, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10 Penerbit PT Indeks: Jakarta, Hal. 41.
- Fitri Yunita Sari, (2010), *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut*.
- Flippo, Edwin B., (1995), *Karir dalam Organisasi*, Terjemahan Susanto Budidharmo, BPFE Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gatewood dan Field (2001), *Human Resource Selection*, Ohio, South Western.
- Handoko T. Hani, (2008), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketujuh, penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, (2001), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2005), *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar A. A. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya, Hal 22-68.
- Mathis, Robert, L dan John H Jackson, (2001), *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi sepuluh, Terjemahan: Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Menkes RI. (2008), Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 920/Menkes/SK/X/2008, *Upaya Pelayanan Kesehatan*.
- Mondy R. Wayne, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh,

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta

Noe, Raymond A, et al., (2003). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*, 4th edition, McGraw-Hill/Irwin, New York.

Notoatmodjo, Soekidjo, (2003), *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta, Jakarta.

Nurlaila, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair

Peraturan Pemerintah No.23, (2005), *Pedoman Keuangan Badan Layanan Umum*

Prawirosentono, (1999), *Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Cipta Persada, Jakarta.

Rd. M. Irfan W, (2012), *Pengaruh pelaksanaan seleksi terhadap prestasi kerja pada karyawan Pikiran Rakyat*. Jakarta

Ridwan dan Akdon, (2007), *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistik*, cetakan kedua, penerbit : Alfabeta, Bandung.

Rachmawati Ike Kusdyah, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta.

Republik Indonesia. (2009), *Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009, Rumah Sakit*.

Ridwan, (2009), *Metode dan teknik penyusunan tesis*, penerbit: Alfabeta Bandung.

Rivai, V. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori dan Praktik*, Yogyakarta: PT Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P. (2006), *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1 & 2, (Edisi Bahasa Indonesia), PT Prehallindo, Jakarta, Hal. 260

Saleh, (2007), *Pengaruh perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*.

Samsudin, H, Sadeli, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung

Siagian, Sondang P, (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga cetakan pertama, penerbit : YKPN, Yogyakarta, Hal. 202.

Sofyandi, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan metode R&D*, Penerbit : alfabeta, Bandung.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Undang – Undang No.14, (1969), *Ketentuan Pokok Ketenaga Kerjaan*.

Yuslina, (2009), *Analisis Sistem Rekrutmen dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Karyawan pada PT. INTIKIMIATAMA PERKASA di Tanjung Morawa*.

Yullyanti, Ellyta, (2009), *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai di lingkungan Sekretaris Jendral DESDM*, Jurnal ilmu administrasi dan organisasi, sept-des 2009. Hal 131-139, volume 16.

Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta