

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH DKI JAKARTA

Oleh : Joko Budiraharjo, Meirna Milisani, Yulia Marosani*

email : jokobr_2008@yahoo.co.id; meirnamilisani@yahoo.com; yulia.marosari@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this study are: 1) To find out whether there is an effect of the recruitment process on the quality of work at the DKI Jakarta Regional Development Planning Agency 2) To find out whether there is an effect of selection on the quality of work at the DKI Jakarta Regional Development Planning Agency. 3) To find out whether there is an effect of the joint recruitment and selection process on the quality of work at the DKI Jakarta Regional Development Planning Agency.

In this study the author uses quantitative research, because the data obtained will be in the form of numbers. The population in this study were 40 employees of the DKI Jakarta Regional Development Planning Agency. The sampling technique used in this research is saturated sampling. By using the saturated sampling technique, a sample of 40 employees of the DKI Jakarta Regional Development Planning Agency was taken as respondents in this study.

The results showed that: 1) There was an influence of the Recruitment Process variable (X1) of 5,135 while the ttable value for $n = 60$ was 2,000. So $5,135 > 2,000$, it can be concluded that partially the recruitment process variable (X1) has an effect on the quality of employee work (Y). 2) There is an effect of the Selection variable (X2) of 6.357 while the ttable value for $n = 60$ is 2,000. So $6,357 > 2,000$, it can be concluded that partially the Selection variable (X2) has an effect on the Quality of Employee Work (Y). 3) There is an effect of the Recruitment and Selection Process on the Quality of Employee Work, as evidenced by the R Square value of 0.611. This shows that 61.1% of the Recruitment and Selection Process has a positive effect on the Quality of Employee Work while the remaining 38.9% has an effect on other factors not examined in this study.

Keywords: Recruitment Process, Selection and Quality of Employee Work

PENDAHULUAN

Pembangunan sebagai sebuah perubahan yang membawa ke arah yang lebih baik butuh perencanaan agar tujuan yang diinginkan tepat sasaran. Perencanaan pembangunan sebagaimana tercantum dalam tujuan bernegara adalah ingin memajukan kesejahteraan umum yang direalisasikan melalui proses pembangunan. Dalam Undang-Undang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional pada Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Pasal 3 Ayat 2 menjelaskan perencanaan dalam pembangunan nasional terdiri atas perencanaan pembangunan yang telah disusun oleh Kementerian/Lembaga sedangkan dalam perencanaan pembangunan daerah disusun oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya. Dengan melihat 2 kebijakan tersebut perencanaan pembangunan nasional didalamnya

mengenai esensi dari perencanaan pembangunan yang menentukan arah kebijakan dengan melihat kebutuhan masyarakat melalui alur kegiatan yang sistematis serta melihat sumber daya yang ada

Manusia yang berkualitas, umumnya lahir melalui suatu proses pelatihan dan pengembangan yang bermutu. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan perhatian dan komunikasi yang relevan, sehingga dapat menciptakan kerjasama antar tim atau individu. Maka pegawai dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Hal ini membuat perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuan visi dan misi perusahaan. Selain itu kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan membantu perusahaan dalam menciptakan budaya kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

perkembangan perusahaan kedepannya dalam menghadapi persaingan secara global. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang memfokuskan kepada pengelolaan, pemanfaatan, dan pengaturan sumber daya manusia dalam kegiatannya di suatu organisasi sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif. Salah satu unsur yang diatur oleh manajemen adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia adalah pemeran utama dari setiap organisasi. Tanpa sumber daya manusia maka organisasi tidak ada. Sumber daya manusia merupakan asset bagi organisasi. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Penerapan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas yakni pegawai yang pintar, terampil, memiliki kompetensi, dapat bekerja keras, kreatif dan memiliki moral yang tinggi. Namun dalam implementasinya masih ada yang belum memenuhi kebutuhan yang dapat menunjang keberhasilan kinerja dan profesionalitas pegawai. Kondisi ini disebabkan oleh adanya perencanaan penerimaan pegawai yang masih belum sesuai dengan penempatan pegawai berdasarkan kebutuhan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Pruijt, 2013).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional,

oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi organisasi, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi.

Peningkatan kualitas kerja pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme untuk meningkatkan tujuan organisasi. Sasaran dari pengembangan kualitas kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas pegawai pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Pegawai yang berkualitas dapat dilihat dari berhasil atau tidak pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk meng-evaluasikan hasil dari pekerjaan tersebut, perlu dilakukan penilaian atas hasil kerja pegawai. Kualitas kerja pegawai di dalam organisasi banyak sekali dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa diantaranya adalah proses perekutran.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dan perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Perekrutan yang dilakukan oleh organisasi untuk menambah pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut, hal ini dilakukan karena organisasi yang terus berkembang, maka dibutuhkan pegawai baru untuk dapat mengikuti perkembangan yang dilakukan organisasi. Dengan demikian, seleksi juga sangat penting bagi organisasi, karena proses seleksi serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon pegawai) yang dapat ditempatkan secara tepat. Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat.

Apabila organisasi telah melakukan proses rekrutmen, organisasi memperoleh pekerja atau pelamar untuk mengisi kekosongan dan selanjutnya akan mulai diseleksi. Organisasi akan menyeleksi pekerja dengan mempertimbangkan mana pekerja yang akan dapat diterima apabila sesuai kriteria, atau sesuai dengan persyaratan organisasi untuk melakukan pekerjaan dan akan menolak pegawai yang tidak sesuai dengan persyaratan.

Alasan kenapa mengambil judul proses rekrutmen, yaitu karena rekrutmen memiliki fungsi sebagai "*the Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di organisasinya. Perekrutan yang dilakukan oleh organisasi untuk menambah pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut, hal ini dilakukan karena organisasi yang terus berkembang, maka dibutuhkan pegawai baru untuk dapat mengikuti perkembangan yang dilakukan organisasi.

Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu organisasi untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berpestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi dengan baik. Melalui seleksi ini di harapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang di rekrutnya. Kita juga mengetahui, bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh organisasi maupun organisasi, selain memakan waktu yang cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, banyak organisasi maupun organisasi yang tidak ingin di bebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses seleksi tersebut.

Namun saat ini, proses rekrutmen sering tidak terencana dengan baik, karena masih ada yang berpendapat bahwa rekrutmen adalah fungsi yang hanya dilaksanakan jika kebutuhan sudah mendesak yaitu pada saat adanya kebutuhan akan pegawai saja. Begitu juga dengan proses seleksi, suatu organisasi

jugalah sering kali kurang memperhatikan standar seleksi sehingga tingkat/kualitas dari pelamar yang dihasilkan pun juga kurang memenuhi kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan. Tujuan adanya suatu perekrutan dan seleksi pegawai adalah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk organisasi, sehingga pegawai dapat dituntut untuk bekerja secara optimal.

Untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas maka setiap organisasi menjalankan sistem perekrutan calon pegawai yang tepat. Sekarang ini persaingan dalam mendapatkan pekerjaan semakin ketat, lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan banyaknya orang membutuhkan pekerjaan. Proses perekrutan pegawai organisasi harus sangat ketat dan selektif dalam seleksi calon pegawai baru. Organisasi mempunyai tugas-tugas dimana harus menyeleksi pegawai sesuai dengan syarat dan keahlian pegawai tersebut. Mengingat proses perekrutan dan seleksi bagi organisasi sangat penting untuk mendukung kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya seleksi dan perekrutan yang selektif akan memberi nilai dari organisasi. Kualitas organisasi juga akan meningkat lebih baik dengan pegawai yang kompeten dan berkualitas.

Terjadinya fenomena-fenomena yang terlihat pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta diantaranya adalah belum sesuainya dengan harapan yang organisasi inginkan dalam kualitas kerja pegawai seperti proses rekrutmen yang menggunakan sistem hubungan keluarga atau rekomendasi dari pegawai lama tanpa memperhatikan kualitas SDM hal ini disebabkan karena kurangnya kerjasama antara pimpinan dengan bawahannya mengenai metode untuk perekrutan calon pegawai, belum adanya suatu sistem informasi untuk mengolah proses perekrutan tenaga kerja sehingga perlu dibuat suatu sistem informasi perekrutan tenaga kerja untuk membantu organisasi dalam pengambilan keputusan, pegawai kurang memenuhi standar kompetensi hal ini disebabkan karena proses rekrutmen dan seleksi yang kurang professional, rendahnya kualitas kerja pegawai saat bekerja disebabkan karena organisasi kurang teliti dalam merekrut dan menyeleksi calon pegawai, rendahnya kualitas kerja pegawai yang disebabkan karena kurangnya rekrutmen dan seleksi terlebih dahulu, menurunnya kualitas kerja pegawai disebabkan karena rendahnya pendidikan latihan dan kurangnya pengalaman kerja pegawai

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia. Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan

Proses Rekrutmen

Rekrutmen merupakan rangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Handoko (2012:69), “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai”. Untuk mendapatkan calon pegawai yang berkualitas, maka organisasi harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.

Menurut Bangun (2012:140), Rekrutmen adalah proses pencarian tenaga kerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu organisasi. Sedangkan pendapat Kasmir (2016:93), Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke organisasi sesuai dengan kualifikasi yang dinginkan. Sejalan dengan Hasibuan (2010:40), Penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika

penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan pegawai yang baik terbuka lebar, karena organisasi dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Berdasarkan definisi-definisi mengenai pengertian rekrutmen yang telah diuraikan di atas, maka penulis berpendapat bahwa rekrutmen merupakan upaya yang dilakukan untuk mengumpulkan dan mendapatkan seseorang yang dibutuhkan sebagai calon pengisi kekosongan pada jabatan-jabatan tertentu dengan memperhatikan syarat-syarat yang telah ditentukan sebelumnya

Seleksi

Menurut Siagian (2013:131) Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:47), seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi pegawai organisasi. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap organisasi bersangkutan.

Priansa (2016:106), seleksi adalah rangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Sedangkan pendapat Yani dalam Sinambela (2012:140), seleksi adalah suatu proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, bahwa seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan yang cermat sesuai dengan yang paling cocok untuk posisi tertentu di dalam sebuah organisasi. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif supaya pegawai yang diterima benar-benar qualified sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan pegawai menjadi lebih mudah

Kualitas Kerja Pegawai

Kualitas kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Hao (2013:3) bahwa kualitas kerja merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan

kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek.

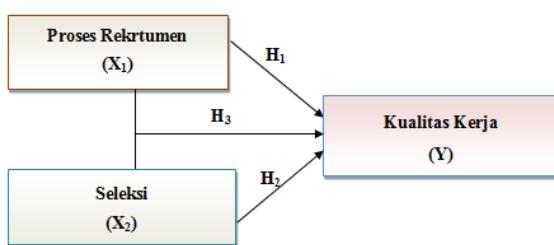
Wilson dan Heyel yang dikutip oleh Abdullah (2014) mengatakan bahwa “*Quality of work* (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.. Sedangkan Matutina yang dikutip oleh Raja (2014) kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia sendiri mengacu pada Pengetahuan (*Knowledge*), Keterampilan (*Skill*), dan Kemampuan (*Abilities*).

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2013) “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Sedangkan menurut Sekaran (dalam Sugiyono, 2012:60) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Untuk memudahkan atau memberikan gambaran pada pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran yang tampak pada gambar berikut ini:

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja Pegawai
 - a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta
 - b. H_{a1} : Terdapat pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta.
2. Pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pegawai
 - a. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta
 - b. H_{a2} : Terdapat pengaruh Seleksi terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta
3. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja Pegawai
 - a. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta
 - b. H_{a3} : Terdapat pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi kegiatan penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Juli 2021 sampai dengan September 2021

Populasi, Sampel dan Metode Sampling: Populasi

Menurut Sekaran and Bougie (2013) Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut.

Populasi pada penelitian ini adalah 130 pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta

Sampel

Dari perhitungan tersebut, didapat hasil 56,52 orang, maka dibulatkan menjadi 60 orang. Jadi jumlah sampel yang diteliti sebanyak 60 responden pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 24. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas ini dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2017:87). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar *variabel independen*. Multikolinearitas

merupakan keadaan dimana satu atau lebih *variabel independen* dinyatakan kondisi linier dengan variabel lainnya. Artinya jika diantara pengubah-pengubah bebas yang digunakan sama sekali tidak berkorelasi satu dengan yang lain maka bisa dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Ghozali (2013) menyatakan ada beberapa cara mendeteksi multikolinearitas, akan tetapi pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan lawannya *VIF* (*Variance Inflation Factor*) pada model regresi. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh *variabel independen* lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap *variabel independen* menjadi *variabel dependen* dan diregresi terhadap *variabel independen* lainnya. Jadi *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Pada umumnya nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* di bawah 0,10 atau sama dengan nilai jika *VIF* lebih dari 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Ghozali (2016) ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, akan tetapi pada penelitian ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu X_1 , X_2 , dan Y yang telah diprediksi dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu

atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, (Erlina, 2011). Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual mengikuti berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian juga sebelumnya.

Ghozali (2013), cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara:

1) Analisis statistik

“Uji statistik dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov (K-S)”, (Ghozali, 2013). Uji K-S dibuat dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah tidak normal.

2) Analisis Grafik

Salah satu cara termudah bagi penulis untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan data berdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Pengujian terhadap asumsi klasik autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode tertentu dengan kesalahan penganggu pada periode sebelumnya, (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi. Masalah autokorelasi sering ditemukan pada penelitian yang menggunakan data *time series*. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya masalah autokorelasi pada model regresi yaitu dengan

melakukan uji statistik *Durbin-Watson*. Di bawah ini merupakan tabel kriteria pengujian *Durbin-Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3

Kriteria Pengujian Durbin Watson (DW test)

Hipotesis Nol	Jika	Keputusan
Tidak ada autokorelasi positif	$0 < d < d_L$	Tolak
Tidak ada autokorelasi positif	$d_L \leq d \leq d_U$	Tidak ada keputusan
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	$d_U < d < 4-d_U$	Jangan tolak
Tidak ada korelasi negatif	$4-d_U \leq d \leq 4-d_L$	Tidak ada keputusan
Tidak ada korelasi negatif	$4-d_L < d < 4$	Tolak

Sumber : Gujarati, Damodar N (United States Military Academy, West Point). *Essentials of Econometrics*. Third Edition. McGraw-Hill International Edition. 2006

Jika setelah dilakukan pengujian, nilai D-W menyatakan ada autokorelasi atau tidak ada keputusan, maka diperlukan tindakan perbaikan. Tindakan perbaikan ini dilakukan dengan menggunakan metode *Durbin-Watson* yaitu dengan cara menentukan nilai koefisien korelasi dengan menggunakan teknik *Theil-Nagar*, (Gujarati, 2012)

Hasil Hipotesis

a. Pengaruh Proses Rekrutmen (X1) terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y)

nilai t_{hitung} untuk variabel Proses Rekrutmen (X1) sebesar 5.135 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $5,135 > 2.000$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Proses Rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).

b. Pengaruh Seleksi (X2) terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y)

nilai t_{hitung} untuk variabel Seleksi (X2) sebesar 6,357 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $6,357 > 2.000$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Seleksi (X2) berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).

c. Pengaruh Proses Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y)

Nilai F_{hitung} sebesar 44.684, sedangkan F_{tabel} (a 0,05) untuk $N = 60$ sebesar 2.76. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} (a 0,05) atau $44.684 > 2.76$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Proses Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y). nilai Adjusted R Square (R^2) sebesar 0.611. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61.1% Proses

Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 38.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada bab hasil analisa dan pembahasan, penulis akan menarik kesimpulan dari hasil penelitian atau penulisan skripsi ini. Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh variabel Proses Rekrutmen (X1) sebesar 5.135 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $5,135 > 2.000$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Proses Rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh variabel Seleksi (X2) sebesar 6,357 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $6,357 > 2.000$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Seleksi (X2) berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai (Y).
3. Pada Model Summary terbukti nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0.611. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 61.1% Proses Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 38.9% berpengaruh terhadap faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Saran

1. Pentingnya meningkatkan Proses Rekrutmen yang baik dalam membantu meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai terutama dalam hal ketersediaan di tempat kerja
2. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan
3. Disarankan agar pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah DKI Jakarta dalam meningkatkan Seleksi yang lebih baik lagi agar dapat meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai sehingga bisa mendapatkan hasil yang maksimal untuk organisasi

4. Diharapkan pihak organisasi dapat mempertahankan serta meningkatkan Proses Rekrutmen, karena mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kualitas Kerja Pegawai, diantaranya yaitu dengan Proses Rekrutmen, Seleksi dan hubungan antar Pegawai sehingga Kualitas Kerja Pegawai akan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Al Fajar dan Heru. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Ali, Zainuddin. 2009. Metode Penelitian Hukum, Jakarta: Sinar Grafika.
- Ambar, T.S. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asis, Agustiani. 2014. Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 2
- Azwar, Saifuddin. 2005. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharpon (2016). pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Samratulangi
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.
- _____. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Erlina, Sri Mulyani, 2007. Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan Pertama USU Press, Medan.
- Frinces, Z. Heflin. 2011. Manajemen SDM: Kiat Memenangkan Persaingan Global. Yogyakarta: Gradiasi Media.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- _____. 2007. Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS, Universitas Diponogoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya. Manusia (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hao, Laoshi. 2013. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kota Banjar. Skripsi, Hal. 3-11.
- Hadi Poernomo & Hartono (2019). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Universitas Islam Majapahit
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- _____. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hidayat, A.Azis Alimul. 2010. Metode Penelitian Kesehatan Paradigma. Kuantitatif, Jakarta: Heath Books.
- Hidayat, A.Azis Alimul. 2012. Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia: Aplikasi Konsep dan proses Keperawatan. Jakarta : salemba Medika.
- Imro'atul Hasanah dkk. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan karyawan terhadap kinerja pada RSU Haji Surabaya. Surabaya : Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 8.
- Isnawati. 2017. Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syar'ah Mandiri KCP Kayuagung, Skripsi. Palembang: Skripsi Tidak diterbitkan.
- Jonathan, Sarwono. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Komalasari, Gantina., Eka Wahyuni., dan Karsih. 2011. Teori dan Teknik Konseling. Jakarta: Indeks.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda. Karya.
- Mardianto, Adi. 2014. *Recruitment Analysis, optimizing Recruitment Strategy*. Pinasthika Publisher: Jakarta
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.
- Mathis, Robert L. & H. Jackson, John. 2013. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Aji Nugroho (2012). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Universitas Hasanudin
- Nasution, Nur. 2015. Manajemen Mutu Terpadu. 2015. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nindrijo Sunu Pambagio. Hamidah Nayati Utami. Gunawan Eko N. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Noe, Raymond A., et. al. 2010. Human Resource Management, Gaining. Competitive Advantage 3rd Edition. McGraw-Hill.
- Nugroho, Muhammad Aji 2012. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angakasa Pura 1 (Pesero) Bandara Internasional Sultan Hasanudin Makasar".
- Nurjaman, Kadar. 2014. Manajemen Personalia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Nurjanah Savitri, Petra Paulus Tarigan Refdilzon Yasra (2013). Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja pegawai di PT. SIIIX Electronics Indonesia. Univeritas Riau Kepulauan Batam
- Okky Suryawijaya (2017). Proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. IAIN Padangsidimpuan
- Pambagio, Nindrijo Sunu & Hamidah Nayati Utami, Gunawan Eko N. 2013. Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang).
- Poernomo, Hadi., & Hartono. 2019. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo. J-MACC : Journal of Management and Accounting. Vol. 2, No. 1.
- Potale, Renaldo Billy, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharpon. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank. SULUTGO. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol. 16. Manado

- Priansa, D. J. 2016. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Prujt, Hans. 2013. Performance and Quality of Work Life, Journal of Organizational Change Management, Vol. 13, p.389-400
- Rahmadaniza, Kartika. 2007. Proses Rekrutmen dan Seleksi Pemilihan Anggota Badan Perwakilan Desa (BPD) Periode 2001-2005 Di Desa Merak Batin Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Raja. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Rambi, Rainer. Lengkong, Viktor P.K. dan Jorie, Rotinsulu Jopie. 2015. "Pengaruh Praktek Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo" Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 15 No. 05
- Randika, Riko. 2019. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II - Pekanbaru). JOM FISIP Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019.
- Riduwan. 2010. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rokhman, Wahibur. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Nora Media. Enterprise, Kudus.
- Savitri, Nurjanah Petra Paulus Tarigan dan Refdilzon Yasra. 2013. "Analisa Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus di PT. SIIX Electronic Indonesia)".
- Schuler, Randall S dan Susan E. Jackson. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21, edisi ke-6, jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran and Bougie. 2013. Edisi 5, *Research Methods for Business: A skill. Building Approach*. New York: John wiley& Sons
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. 2007. *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Simbolon, Vivi Dewanti. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi. Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. Medan: Universitas Medan Area.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soedarsono, K. Dewi. 2014. Sistem Manajemen Komunikasi (Teori, Model, Dan Aplikasinya. Bandung: Refika.
- Sondang P. Siagian. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- _____. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Surianti, Edi Wijaya. 2018. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati. Jurnal Ilmiah. Volume II No.1.
- Suryawijaya, Okky. 2017. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Minelog Services Indonesia. Skripsi. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Suwanto & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif, dan Anggraini Sukmawati, 2017. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan kinerja Terhadap Kinerja, Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen.
- Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra. 2011. *Service, Quality and Satisfaction*. (ed 3). Yogyakarta. Andi.
- Tjiptono, Fandy. 2012. Service Management Mewujudkan Layanan Prima. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Umar, Husein. 2003. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- _____. 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis,. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Vivi Dewanti Simbolon (2018). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai. Fakultas Ekonomi Universitas Medan.
- Wati, Ratna Herlina dkk. 2017. Perancangan Sistem Informasi Seleksi Dan Perekutan Calon Karyawan. *Jurnal Maklumatika*. Vol. 3, No. 2.
- Yullyanti, Ellyta. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*.
- Yullyanti, Ellyta. 2009. Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*. Vol.16, No.03: 131-139.
- Yunitasari, Sarwati. 2017. Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawari Wijaya Service. Skripsi. SEkolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Bekasi.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Zaenudin, Achma., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Fajar

