



PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FASTGLOBAL BERKAH MANDIRI

Oleh : *Munir Azhari, Munawir, Egi Aulia Putra

email : azharimunir27@gmail.com; munawir@stimaimmi.ac.id; egiaulia35@gmail.com

ABSTRACT

The effect of recruitment on employee performance at PT. Fastglobal Berkah Mandiri. Munir Azhari, Munawir and Egi Aulia Putra. This research use quantitative and descriptive. The sample in this study were all employees of PT. Fastglobal Berkah Mandiri, totaling 60 people. The sampling technique in this study was an incidental technique. Total sampling taken as many as 60 employees of PT. Fastglobal Berkah Mandiri as respondents in this study. The results of this study indicate that there is a relationship between recruitment and employee performance as evidenced by the value of r (coefficient) 0.444, the contribution value is 19.7% and the rest is influenced by other variables. While the value of t table for $n = 60$ is 1,672. So that, t count $>$ t table or $3.774 > 1.672$, it can be concluded that the recruitment variable has a partial effect on employee performance.

Keywords: employee performance, recruitment and human resources.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan. Pada umumnya setiap pimpinan perusahaan menargetkan kinerja yang maksimal dari semua karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Manajemen menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal yang sangat penting dalam proses pembangunan, mengelola dan mengembangkan perusahaan. Dengan demikian, kualitas setiap SDM sebaiknya menjadi salah satu prioritas utama dalam program perusahaan agar tercapainya visi dan misi organisasi. Program aktivitas staf meliputi perencanaan staf, perekrutan, manajemen, pengembangan, pemeliharaan, dan keputusan hubungan kerja. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Rekrutmen merupakan salah satu kegiatan sumber daya manusia perusahaan dan berdampak besar pada manajemen sumber daya manusia. Jika hal ini dilakukan secara tidak profesional, maka hasil dan kelangsungan pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tidak akan maksimal. Rekrutmen melibatkan perakitan sekelompok pelamar yang memiliki kualifikasi yang

sesuai dengan persyaratan perusahaan untuk pekerjaan di perusahaan (Aziz, 2017). Manfaat mempekerjakan adalah bahwa orang yang tepat bekerja di tempat yang tepat. Hal ini menjadi pedoman bagi para manajer dalam menempatkan pekerja di perusahaannya. Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk menemukan dan menarik pelamar dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja (Walpole, 2005).

Proses manajemen sumber daya manusia memerlukan sinergi semua lini perusahaan mulai dari tingkat bawah sampai dengan tingkat paling atas atau manajemen, dengan demikian sinergi semua lini dalam perusahaan bersama-sama untuk mencapai dan menjalankan visi dan misi perusahaan akan mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Proses rekrutmen yang dilakukan dengan benar dan baik atau profesional akan memberikan hasil yang lebih maksimal untuk mempekerjakan karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. (Wayne, 2008).

PT. Fastglobal Berkah Mandiri adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman kargo yang berdomisi di Jakarta. Perusahaan ini

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

bergerak dibidang jasa pelayanan pengiriman dokumen, paket dan kargo, melalui darat, udara dan laut. Adapun jangkauannya meliputi dalam dan luar negeri.

LANDASAN TEORI

Rekrutmen

Proses rekrutmen adalah proses atau tindakan organisasi untuk merekrut karyawan baru dalam beberapa tahapan. Ini termasuk mengidentifikasi dan menilai penyebab migrasi tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, seleksi, penempatan dan orientasi staf. Tujuan kepegawaian adalah memiliki staf yang cukup untuk memungkinkan manajer memilih karyawan yang memenuhi keterampilan yang mereka butuhkan (Malthis, 2012). Menurut (Subekhi, 2012), rekrutmen adalah proses mengidentifikasi dan menolak kandidat yang dapat bekerja di suatu perusahaan. Proses ini diawali dengan pencarian kandidat dan diakhiri dengan pengajuan atau pengajuan lamaran mereka. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk menemukan dan melibatkan pencari kerja dengan motivasi, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja. Hasilnya adalah kumpulan kandidat yang direkrut dan dipilih untuk kandidat karyawan baru. Selain itu, rekrutmen juga dipahami sebagai proses menarik beberapa karyawan yang memenuhi syarat untuk suatu posisi atau pekerjaan di suatu perusahaan. (Rivai, 2011) Rekrutmen adalah upaya untuk mengisi posisi atau lowongan yang terbuka dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, ada dua sumber kerja yaitu sumber dari luar organisasi (eksternal) dan sumber dari dalam (internal).) dari organisasi. Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia perusahaan yang paling berharga karena perusahaan bertanggung jawab atas karyawan tersebut. Perusahaan harus memahami hal ini dan karenanya mempekerjakan pekerja sesuai dengan kualifikasi yang diterapkan oleh perusahaan. Tujuannya agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pergantian karyawan (rekrutmen) adalah proses atau tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk merekrut karyawan tambahan pada berbagai tahapan. Ini termasuk mengidentifikasi dan mengevaluasi sumber perputaran tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses perekrutan, serta penempatan dan orientasi pekerjaan. Tujuan perampingan adalah merekrut staf

yang cukup untuk memungkinkan manajemen memilih karyawan yang sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Menurut (Sagala, 2009), rekrutmen yang efektif adalah tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan tentang jumlah dan kualifikasi orang yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai tugas di perusahaan. Dalam perekrutan, kami menyisihkan kandidat yang kurang tepat dan memfokuskan keahlian kami pada kandidat yang dipanggil kembali. Kegiatan rekrutmen dapat menciptakan opini publik yang positif dengan memengaruhi sikap para kandidat, baik mereka telah ditunjuk atau tidak dalam organisasi.

1) Sikap Dalam Rekrutmen

(Nawawi, 2008) mengasumsikan bahwa terdapat empat (empat) sikap yang berbeda terhadap rekrutmen dalam suatu organisasi/perusahaan. Keempat pengaturan tersebut adalah:

- a. Sikap pasif tanpa diskriminasi. Sikap ini merupakan sikap pimpinan organisasi/perusahaan, yang menghilangkan perbedaan dan berlaku sama bagi calon dan karyawan dalam mempekerjakan, membayar dan menawarkan promosi.
- b. Rekrutmen berdasarkan perbedaan. Rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk pelamar kelompok yang hanya menerima kelompok tertentu.
- c. Rekrutmen Prioritas Rekrutmen ini dilakukan dengan cara memprioritaskan atau mendahulukan kelompok tertentu
- d. Rekrutmen Berdasarkan Alokasi: Rekrutmen ini dilakukan dengan mengalokasikan kuota kepada kelompok tertentu.

Berdasarkan empat sikap ini, keputusan ketenagakerjaan dan perjanjian karyawan dan induksi harus dibuat berdasarkan kasus per kasus. Oleh karena itu, ras dan jenis kelamin, seringkali bermasalah, hanya dapat digunakan sebagai salah satu faktor dalam memutuskan apakah akan menerima atau menolak calon potensial. Keputusan harus didasarkan pada kombinasi dari semua faktor yang ada dan memprioritaskan hasil tes untuk memprediksi kemampuan pelamar sebelum masuk.

2) Proses Rekrutmen

Menurut (Handoko, 2008), dalam proses rekrutmen (penarikan) saat ini, ada beberapa istilah: analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, definisi pekerjaan, evaluasi pekerjaan,

dan klasifikasi pekerjaan. Deskripsinya adalah sebagai berikut:

- a. Analisis pekerjaan (*Job Analysis*)
Analisis pekerjaan adalah proses mendefinisikan tanggung jawab dan persyaratan, keterampilan kerja dan tipe orang yang akan dipekerjakan.
- b. Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)
Menurut Yoder (Moekijat, 2010) mengatakan bahwa job description terdiri dari merangkum secara sistematis fakta-fakta yang diperoleh melalui analisis pekerjaan. Deskripsi tugas adalah garis besar tertulis yang bertujuan untuk memberikan informasi tentang aspek-aspek penting dari tugas yang diperlukan.
- c. Spesifikasi Pekerjaan (*Job Specification*)
Persyaratan pekerjaan adalah daftar persyaratan minimum yang harus dipenuhi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik (Moekijat, 2010).
- d. Evaluasi pekerjaan Evaluasi Jabatan (*Job Evaluation*)
Menurut (Moekijat, 2010), evaluasi pekerjaan adalah kegiatan membandingkan nilai pekerjaan dengan nilai pekerjaan dibandingkan dengan tugas lainnya.
- e. Klasifikasi Pekerjaan (*Job Classification*)
Manajemen jabatan merupakan pengelompokan jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

3) Indikator Yang Mempengaruhi Rekrutmen

Indikator dari variabel Proses Rekrutmen menurut (Malthis, 2012) antara lain: Dasar Penarikan

Alasan pemecatan calon pegawai harus dijelaskan terlebih dahulu, agar calon yang mengajukan lamarannya sesuai dengan posisi atau tugas yang diminatinya.

1. Sumber Penarikan

- Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen termasuk karyawan lama yang dapat dicalonkan untuk promosi, atau rotasi pekerjaan dan mantan karyawan yang dipekerjakan atau dipanggil kembali.
- Sumber rekrutmen eksternal adalah sumber untuk merekrut karyawan dari luar perusahaan dengan karakteristik atau kualifikasi tertentu.

2. Metode Penarikan

- Metode tertutup adalah ketika penarikan pekerjaan diinformasikan kepada karyawan atau orang tertentu. Akibatnya, lamaran yang diterima relatif sedikit, sehingga sulit untuk menemukan kandidat pekerjaan yang baik.
- Cara terbuka yaitu pemutusan hubungan kerja diinformasikan secara luas dengan memasang iklan di media massa, cetak dan elektronik agar disebarluaskan kepada masyarakat.

Kinerja

Pengertian Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara AA, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti, (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus diperlihatkan secara konkrit dan dapat diukur (Dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan). Menurut (Notoatmodjo, 2009) kinerja adalah apa yang dapat dilakukan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

a. Dimensi Penilaian Kinerja Karyawan

Pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya dan dengan dukungan orang-orang disekitarnya. Pencapaian kinerja yang baik membutuhkan alat ukur yang dapat digunakan karyawan sebagai tolak ukur di tempat kerja. Dalam hal ini menurut Ivancevich dalam Arumawati (2012), ada beberapa hal yang menjadi aspek kinerja pegawai yaitu:

1) *Quality of Work* (Kualitas Kerja)

Meliputi ketelitian, kebersihan dan ketepatan dalam bekerja atau menetapkan standar kualitas.

2) *Quantity of Work* (Kuantitas Kerja)

Ini mengacu pada hasil jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan pekerja dalam kondisi normal.

- 3) *Knowledge of Job* (Pengetahuan Tentang Pekerjaan)
Berisi informasi yang jelas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan tugas pekerjaan.
- 4) *Cooperation* (Kerjasama)
Kerjasama sesama rekan kerja yaitu kemampuan dan keinginan untuk bekerja dengan rekan kerja, atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
- 5) *Initiative* (Inisiatif)
Keseriusan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja dan berani bekerja secara mandiri.
- 6) *Dependability* (Dapat Dipercaya)
Meliputi kesadaran akan ketepatan waktu, penegasan nilai kejujuran, disiplin/kehadiran, dll.
- 7) *Personal Qualities* (Kualitas Personal)
Meliputi penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas, dari kemampuan sosial.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien melalui kebijakan atau program sumber daya manusia organisasi yang lebih baik. Penilaian kinerja individu sangat berguna untuk pertumbuhan seluruh organisasi. Menurut (Umam, 2010), penilaian kinerja adalah suatu cara untuk mengukur kontribusi individu (karyawan) terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2010), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk tinjauan/penilaian dan evaluasi kinerja secara berkala. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan harus dilakukan. Karena dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pengelola pelayanan koperasi, UKM, industri dan bisnis serta masing-masing pegawai pengelola pelayanan untuk proses pengendalian, jika diketahui kelemahan dan kelebihan kegiatan tersebut. Bawahannya, kepala departemen dan kepala divisi mengidentifikasi tindakan apa yang perlu diambil untuk menutup kesenjangan dan mempertahankan keuntungan tersebut sehingga mereka dapat menginformasikan pengambilan keputusan strategis dari hasil tinjauan kinerja dan komunikasi. dari atasan dan bawahan untuk dengan cepat mencapai tujuan departemen.

c. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), beliau menyebutkan indikator *employee engagement* sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan:
Seberapa baik karyawan melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan?
- 2) Lingkup penggunaan:
Berapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari? Ruang lingkup pekerjaan ini tercermin dalam tingkat kerja masing-masing individu karyawan.
- 3) Pelaksanaan tugas:
Sejauh mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan?
- 4) Tanggung jawab:
Kesadaran akan kewajiban untuk melakukan pekerjaan secara akurat dan tanpa kesalahan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu. H. metode penelitian didasarkan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (p.16), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang bertujuan mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis. , yang tetap.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya sehingga termasuk dalam jenis penelitian regresi yaitu. H. penelitian untuk mengetahui pengaruh dan pengaruh variabel bebas (X). dan variabel dependen (Y). Hubungan ini disebut hubungan sebab akibat atau hubungan satu arah (Budi, 2010).

Pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan teknik acak, seperti Sugiyono (2011:85) bahwa pemilihan acak adalah sampel acak, yaitu. H. siapa saja yang bertemu dengan peneliti secara tidak sengaja/acak dapat digunakan sebagai sampel, jika pertemuan kebetulan dianggap sebagai sumber informasi yang sesuai. Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai 60 karyawan di PT. Fastglobal Berkah Mandiri.

ANALISA DATA

Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.8666667
	Std. Deviation	1.72727015
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.069
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data primer diolah SPSS 25.

Berdasarkan Uji Normalitas diatas diketahui nilai signifikan $0,200 > 0.05$ maka maknanya data berdistribusi normal.

Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Indikator	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	8	79.1%	Reliabel
Rekrutmen	8	79.2%	Reliabel

Sumber data primer diolah SPSS 25.

Berdasarkan Tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa semua variable melebihi nilai standart Cronbach's Alpha dari 79.1% dan 79,2% maka semua data dinyatakan reliabel.

1. Uji Validitas

Tabel Uji Validitas Rekrutmen

Variable	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Rekrutmen	X.1	0.653	0.254	Valid
	X.2	0.423	0.254	Valid
	X.3	0.653	0.254	Valid
	X.4	0.645	0.254	Valid
	X.5	0.557	0.254	Valid
	X.6	0.747	0.254	Valid
	X.7	0.776	0.254	Valid
	X.8	0.626	0.254	Valid

Sumber data primer diolah SPSS 25.

Berdasarkan tabel diatas semua pernyataan pada variable rekrutmen dinyatakan Valid.

Tabel Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variable	Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	Y.1	0.454	0.254	Valid
	Y.2	0.555	0.254	Valid
	Y.3	0.540	0.254	Valid
	Y.4	0.489	0.254	Valid
	Y.5	0.489	0.254	Valid
	Y.6	0.433	0.254	Valid
	Y.7	0.431	0.254	Valid
	Y.8	0.466	0.254	Valid

Sumber data primer diolah SPSS 25.

Berdasarkan tabel diatas semua pernyataan pada variable Kinerja Karyawan dinyatakan Valid.

2. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel Coefficients

Tabel Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.614	3.804		4.893	.000
Rekrutmen	.431	.114	.444	3.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah SPSS 25.

Adapun analisis regresi linier sederhana pada tabel coefficients yaitu sebagai berikut : $Y = 18,614 + 0,431X$.

Nilai konstanta (a) tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada variabel x (rekrutmen) maka variabel y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 0,431 Sedangkan untuk nilai koefisien regresi (b) dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan rekrutmen yang diberikan akan menyebabkan peningkatan 1 satuan kinerja karyawan sebesar 0,431.

3. Analisa Korelasi dan Kontribusi

Tabel Output Model Summary

antara rekrutmen dengan kinerja karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.183	3.516

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah SPSS 25.

Nilai koefisien korelasi tersebut $r = 0,444$. Yang bermakna bahwa hubungan atau korelasi yang sedang antara variabel rekrutmen (X) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel Nilai Interval koefisien korelasi dan tingkat hubungannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono (2006;183)

Dari tabel interval koefisien korelasi diatas menunjukkan nilai $r = 0,444$ memiliki tingkat hubungan yang sedang, seperti kesimpulan sebelumnya.

Diketahui rumus nilai koefisien determinasi/kontribusi sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Menurut tabel Model summary tersebut diperoleh:

$$KP = 0,444^2 \times 100\% = 19,7\%.$$

Maka diketahui kontribusi rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 19,7%, sisanya sebesar 80,3 % dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel Coefficients

Tabel Coefficients					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.614	3.804		4.893
	Rekrutmen	.431	.114	.444	3.774

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data primer diolah SPSS 25.

4. Uji T

Berdasarkan table coefficients tersebut didapat nilai Thitung sebesar 3,774 dan nilai Ttabel berdasarkan perhitungan dan table didapat senilai 1,672. Sehingga penulis dapat membuat kesimpulan terhadap hipotesis dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai kritis (ttabel). Hipotesis (Ha) diterima jika thitung > ttabel, maka $3,774 > 1,672$. Oleh karena itu Ho ditolak, artinya ada hubungan positif(signifikan) yang kuat antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastglobal Berkah Mandiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Analisa data maka dapat disimpulkan:

- Analisis regresi linier sederhana yaitu: $Y = 18,614 + 0,431X$. Nilai konstanta (a) tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak ada variabel x (rekrutmen) maka variabel y (kinerja karyawan) memiliki nilai sebesar 0,431 Sedangkan untuk nilai koefisien regresi (b) dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan rekrutmen yang diberikan akan menyebabkan peningkatan 1 satuan kinerja karyawan sebesar 0,431.
- Nilai koefisien korelasi tersebut $r = 0,444$. Yang bermakna bahwa hubungan atau korelasi yang sedang antara variabel rekrutmen (X) dengan kinerja karyawan (Y). Sedangkan nilai kontribusi variable rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar $KP = 0,444^2 \times 100\% = 19,7\%$. Maka diketahui kontribusi rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 19,7%, sisanya sebesar 80,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.
- Nilai thitung 3,774 dan nilai Ttabel 1,672. Hipotesis (Ha) diterima jika thitung > ttabel, maka $3,774 > 1,672$. Oleh karena itu Ho ditolak, artinya ada hubungan positif(signifikan) yang kuat antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastglobal Berkah Mandiri.

Saran

- Sebaiknya PT. Fastglobal Berkah Mandiri lebih meningkatkan kualitas proses perekrutan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- Sebaiknya PT. Fastglobal Berkah Mandiri melakukan berbagai pelatihan secara konsisten dan berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan *soft skill* karyawan agar kinerja karyawan dapat terus naik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Aziz, T. A. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja*. Bogor: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- E. Walpole, R. (2005). *Pengantar Statistika Edisi Ke-3*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Malthis, R. d. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan Edisi Ketiga*. Bandung: Alumni Bandung.
- Mulyadi, D. (2015). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2008). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Notoadmojo.S. (2012). *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai Veithzal, d. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo .
- Sagala, S. (2009). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiadi. (2013). *Konsep dan Praktik Penulisan Riset Keperawatan(Ed.2)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Subekhi, R. d. (2012). *Peroses Rekrutmen*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawijaya, O. (2017). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhaapa Karyawan PT Minelog Service Indonesia. *Universitas Kristen Parahyangan*, 19-36.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Wayne, M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
